Deutscher Bundestag **Drucksache 14/8950**
14. Wahlperiode 26. 04. 2002

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Berufsbildungsbericht 2002

Inhaltsverzeichnis

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 22. April 2002 gemäß § 3 des Berufsbildungsförderungsgesetz (BGBL I S. 918) vom 26. April 1994.

Verzeichnis der Übersichten

Verzeichnis der Schaubilder

Teil I Berufsbildungsbericht 2002

Qualifizierung für eine Gesellschaft und Arbeitswelt im Wandel

Die zentrale berufsbildungspolitische Zielsetzung der Bundesregierung ist es, durch Aus- und Weiterbildung dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen. Junge Menschen müssen einlösbare Chancen auf eine erste solide Berufsausbildung als Voraussetzung für einen Einstieg in eine qualifizierte Beschäftigung haben. Wer bisher keine verwertbare berufliche Qualifikation erlangen konnte, soll Optionen für eine Nachqualifizierung erhalten, die Möglichkeiten bis zu einem anerkannten Berufsabschluss und damit für eine qualifizierte Beschäftigung eröffnen. Darüber hinaus ist es erforderlich, den Menschen während ihres Berufslebens durch lebensbegleitendes Lernen Möglichkeiten zu geben, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu erweitern und damit zugleich der Wirtschaft ein ausreichend qualifiziertes Fachkräftepotenzial zur Verfügung zu stellen.

Ein modernes Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit umfasst den Erwerb von solidem Fachwissen, von Fertigkeiten und Kompetenzen, um den erlernten Beruf unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung ausüben zu können. Eine Berufsausbildung soll auch die Voraussetzungen für Mobilität im Beruf und am Arbeitsmarkt durch die Vermittlung von beruflicher Handlungskompetenz schaffen sowie die Bereitschaft und Fähigkeit zu kontinuierlichem Weiterlernen fördern. Diese Fähigkeit und Bereitschaft müssen auch nach der Ausbildung erhalten und unterstützt werden. Das stellt Anforderungen an den Einzelnen und seine Eigeninitiative, muss aber ebenso verstärkt in Entwicklungsstrategien von Unternehmen und Verwaltungen Eingang finden. Der Verbesserung der Strukturen lebensbegleitenden Lernens auch in Arbeitsbezügen kommt deshalb eine zunehmende Bedeutung zu. Selbstständigkeit, Kreativität, Gestaltungsfähigkeit sowie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit sind an immer mehr Arbeitsplätzen gefordert. Die Grundlagen für diese neuen Formen des Lernens müssen mehr als bisher bereits in den allgemeinbildenden Schulen gelegt werden.

Eine breit angelegte, am Bedarf des Beschäftigungssystems orientierte Berufsausbildung, die auch erste Berufserfahrung vermittelt, schafft hierzu die nötigen Voraussetzungen. Ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot im dualen System ist daher unter wirtschafts- wie gesellschaftspolitischen Aspekten von zentraler Bedeutung.

Eine Bilanz der von der Bundesregierung seit 1998 vielfach gemeinsam mit den Sozialpartnern und Ländern eingeleiteten Aktivitäten zeigt, dass sich die Ausbildungschancen der Jugendlichen kontinuierlich weiter verbessert haben. Am 30. September 2001 waren bundesweit noch 20.462 nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldet, ein Rückgang um 42,6 % im Vergleich zu 1998. Diese positive Entwicklung ist u. a. ein Erfolg des Ausbildungskonsenses, der am 6. Juli 1999 im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit[1]) zwischen der Bundesregierung und den Sozialpartnern geschlossen wurde. Einen wichtigen Beitrag hat auch das von der Bundesregierung am 25. November 1998 beschlossene „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher" (Jugendsofortprogramm) insbesondere durch Artikel 2 „Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots" sowie Artikel 4 „Ein Ausbildungsjahr in außerbetrieblicher Ausbildung für im Dezember noch nicht vermittelte Bewerberinnen und Bewerber und ggf. Fortsetzung der außerbetrieblichen Ausbildung bis zum Berufsabschluss", geleistet. Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich damit verbessert, ist jedoch insbesondere in den neuen Ländern noch nicht zufriedenstellend.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil I, Kapitel 5

Die Bundesregierung hat mit der Übernahme der Regierungsverantwortung 1998 den Dialog mit den für Bildung Verantwortlichen intensiviert.

Um den Reformprozess in zentralen wirtschafts-, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitisch bedeutsamen Bereichen voranzubringen, hat die Bundesregierung im November 1998 das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit eingerichtet. In diesem Bündnis haben Vertreter der Bundesregierung, der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften in der Spitzenrunde sowie den verschiedenen themenorientierten Arbeitsgruppen Vorschläge für mehr Beschäftigung und Qualifizierung sowie zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit erörtert und entsprechende Beschlüsse[1]) gefasst, die Schritt für Schritt umgesetzt werden.

Die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung" hat seit ihrer Einsetzung Ende Januar 1999 in neun Sitzungen grundlegende berufsbildungspolitische Themen beraten, um die Modernisierung und Flexibilisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung voranzutreiben und dabei möglichst allen Jugendlichen eine Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung eröffnen zu können.

Die Notwendigkeit, weitreichende Reformen durchzuführen, betrifft alle Teile des Bildungssystems. In dem von der Bundesregierung zusammen mit den Ländern für einen befristeten Zeitraum eingerichteten Forum Bildung[2]) wurden insbesondere bildungsbereichsübergreifende Querschnittsthemen wie „Bildungs- und Qualifikationsziele von morgen" erörtert sowie Reformstrategien zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit des deutschen Bildungssystems entwickelt. Die von Bund und Ländern am 4. Dezember 2001 präsentierten zwölf Empfehlungen des Forums konzentrieren sich schwerpunktmäßig auf zwei Bereiche – die grundlegende Verbesserung der Bildungsangebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene sowie die Gestaltung von Rahmenbedingungen, die lebenslanges Lernen ermöglichen.

Dass strukturelle Reformen zur Steigerung der Effizienz des allgemeinbildenden Bildungssystems in Deutschland erforderlich sind, zeigen auch die Ergebnisse der von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) initiierten internationalen vergleichenden Schulleistungsstudie PISA[3]) (Programme for International Student Assessment), bei der deutschen Schülern und Schülerinnen im Alter von 15 Jahren nur unterdurchschnittliche Leistungen attestiert wurden.

[1]) Die Beschlüsse sowie zahlreiche Informationen und Materialien der verschiedenen Arbeitsgruppen können auf der Internet-Seite www.bundesregierung.de unter Schwerpunkte/Bündnis für Arbeit abgerufen werden.

[2]) Das Forum Bildung wurde mit dem Abschlusskongress am 9./10. Januar 2002 zunächst beendet. Bund und Länder haben sich dabei auf ein Follow-up verständigt, in dem bis Ende 2004 über die Umsetzung der Empfehlungen berichtet werden soll.

[3]) In Deutschland wurde die Studie vom Max-Planck-Institut für Bildungsforschung durchgeführt; weitere Informationen unter www.mpib-berlin.mpg.de/pisa/

Darüber hinaus ist es auch eine der wesentlichen Aufgaben der allgemeinbildenden Schulen insbesondere in der Sekundarstufe I, die für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung erforderliche Ausbildungsreife der Schüler und Schülerinnen sicherzustellen. Die Länder haben hierzu in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen[1]) ergriffenen, die darauf zielen, den Unterricht in den Kernfächern zu stärken sowie die Hinführung an Wirtschaft und Arbeitswelt zu verbessern. Die Möglichkeit zur vertieften Berufswahlorientierung nach dem Sozialgesetzung III wurde durch das „Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz[2])" deutlich verbessert. Ab dem Jahr 2002 können Arbeitsämter und Dritte (insbesondere Schulen) in der unterrichtsfreien Zeit Berufsorientierungsmaßnahmen von bis zu vier Wochen Dauer anbieten, wenn sich die Dritten mindestens zur Hälfte an der Finanzierung beteiligen. Ergänzend zu diesen Angeboten der Bundesanstalt für Arbeit werden die Aktivitäten der Länder zur Verbesserung der Berufswahlorientierung und -entscheidung vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des mit den Ländern abgestimmten Programms „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben" unterstützt[3]).

Als gleichberechtigte Partner im System der dualen Berufsausbildung sind die Berufsschulen gefordert, an einer modernen und zukunftsorientierten Ausbildung des Fachkräftenachwuchses mitzuwirken. Um diesen Bildungsauftrag erfüllen zu können, müssen die Berufsschulen über eine entsprechende sachliche und personelle Ausstattung verfügen. Die Bundesregierung unterstützt daher die Länder flankierend in ihren Anstrengungen, ein leistungsfähiges und qualitativ hochwertiges Berufsschulangebot sicherzustellen. 2001 wurde das Modellvorhabenprogramm „Innovative Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen" der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung[4]) begonnen. Mit dem „Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen" werden in den Jahren 2001 und 2002 rund 130 Mio. € für die Ausstattung von beruflichen Schulen mit neuen Technologien zur Verfügung gestellt[5]).

Die vielfältigen Veränderungen in Wirtschaft und Technik, Arbeitswelt und Gesellschaft mit neuen Anforderungen an das Bildungs- und Berufsbildungssystem erfordern einen permanenten Modernisierungsprozess ohne dabei vorschnell Bewährtes aufzugeben. Hier sind alle Beteiligten - Bund, Länder und Sozialpartner – gefordert, in einem konstruktiven Dialog bei der Bewältigung der Herausforderungen im Interesse der Jugendlichen wie der Unternehmen und Betriebe zusammenzuarbeiten. Von zentraler Bedeutung bleibt aber auch zukünftig die Bereitstellung eines ausreichenden und auswahlfähigen Ausbildungsplatzangebots durch die Wirtschaft.

[1]) Vgl. hierzu die vom Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister in der Bundesrepublik Deutschland vorgelegte Dokumentation der Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsreife sowie Berufswahlentscheidung, Bonn im Juni 2001

[2]) Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001, BGBl. 2001 I S. 3443; AQTIV steht dabei für **A**ktivieren, **Q**ualifizieren, **T**rainieren, **I**nvestieren, **V**ermitteln. Detaillierte Informationen über das JOB-AQTIV-Gesetz sind auf der Internet-Seite des www.bma.de unter dem Abschnitt „Arbeit" bzw. „Arbeitsrecht" abrufbar.

[3]) Vgl. Teil II, Kapitel 4.1

[4]) Vgl. Teil II, Kapitel 3.5.5

[5]) Vgl. Teil II, Kapitel 3.2.1

1. Eine neue Qualifizierungsoffensive zur Bewältigung der berufsbildungspolitischen Herausforderungen

Die Bildungspolitik und insbesondere die Berufsbildungspolitik sieht sich mit einer Reihe von tiefgreifenden Veränderungen konfrontiert: In den Industrieländern vollzieht sich ein fundamentaler Strukturwandel von der nationalen Industriegesellschaft zur globalen wissensintensiven Informations- und Dienstleistungsgesellschaft. Mit der Informations- und Kommunikationstechnologie dringen moderne Wissenschaft und Technik in alle Lebensbereiche und Arbeitsprozesse vor. Damit verändern sich nicht nur die einzelnen Sektoren der nationalen Volkswirtschaften und internationalen Produktions- und Austauschbeziehungen. Dies hat vor allem Auswirkungen auf Beschäftigungsstrukturen, Arbeitsformen und die zukünftig erforderlichen Qualifikationen der Fachkräfte.

Zugleich vollzieht sich ein – in seinen Konsequenzen für Qualifizierung und Beschäftigung noch nicht hinreichend wahrgenommener – grundlegender demographischer Wandel. Niedrige Geburtenraten führen nicht nur zu sinkenden Bevölkerungszahlen, sondern vor allem auch zu einer anderen Alterszusammensetzung der Bevölkerung und somit der Menschen im erwerbsfähigen Alter. Der Anteil der Älteren wächst, der der Jüngeren und in der Folge der mittleren Generation sinkt.

Diese beiden bedeutsamen Entwicklungen sind eine große Herausforderung für das gesamte Bildungssystem.

Der gemeinsame Kern der Szenarien, die sich mit den Auswirkungen des weiteren Vordringens der modernen Informations- und Telekommunikationstechnologien in Wirtschaft und Arbeitswelt befassen, sind drei miteinander verbundene Trends:

- der Anteil der eigentlichen Produktionstätigkeiten an der Beschäftigung geht zurück, der Anteil wissensbasierter primärer und insbesondere sekundärer Dienstleistungen wächst;
- die kompetente Anwendung von Informations- und Kommunikationstechniken wird zur Basiskompetenz an immer mehr Arbeitsplätzen;
- die internationalen Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen werden intensiver und weiten sich aus mit Auswirkungen auf eine zunehmende Zahl von Arbeitsplätzen.

Als Ergebnis wird der Anteil höherqualifizierter Tätigkeiten an der Beschäftigung deutlich zunehmen, während der Anteil einfacher Tätigkeiten sinkt. Damit einher geht auf allen Tätigkeitsebenen und an nahezu allen Arbeitsplätzen ein rascher organisatorischer und steter technischer Wandel. Neue und sich kontinuierlich verändernde Anforderungen an die fachlichen und allgemeinen Kompetenzen sind die Folge.

Diese Entwicklungen und der parallel verlaufende demographische Wandel müssen nach den bisher vorliegenden Prognosen durch eine verstärkte Aktivierung und Ausschöpfung des – bisher nur unzureichend genutzten – inländischen Qualifikationspotenzials kompensiert werden, was jedoch nicht ausreichen wird, um den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials auszugleichen. In Zukunft muss der Fachkräftebedarf auch ergänzend über eine verstärkte Zuwanderung qualifizierter ausländischer Fachkräfte gedeckt werden. Eine zentrale bildungspolitische Aufgabe besteht daher darin, in den nächsten Jahren alle vorhandenen Erwerbs- und Qualifikationspotenziale zu entwickeln und auszuschöpfen.

Ansonsten besteht die Gefahr, dass sich „Mismatch"-Probleme auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt weiter verstärken könnten. Einerseits fehlen in bestimmten Wirtschaftsbereichen und Regionen Arbeits- und Ausbildungsplätze, anderer-

seits können wiederum in einigen Regionen und zukunftsträchtigen Branchen Arbeits- und Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Nur im Rahmen einer umfassenden Gesamtstrategie kann es gelingen, dem Fachkräftemangel entgegenzusteuern. Die Bundesregierung hat mit der am 4. März 2001 im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit gemeinsam mit den Sozialpartnern vereinbarten Qualifizierungsoffensive hierfür die Grundlagen gelegt. Dabei geht es schwerpunktmäßig um fünf Handlungsfelder:

Ausbildungschancen für alle Jugendlichen

Primäres Ziel der Berufsbildungspolitik der Bundesregierung ist es, allen Jugendlichen die Chance zu eröffnen, mit einer arbeitsmarktverwertbaren Berufsausbildung den Start in das Berufsleben zu beginnen. Dies dient den Jugendlichen, die eine solide Ausbildung absolvieren wollen, und der Wirtschaft, die u. a. auf qualifizierte Nachwuchskräfte angewiesen ist, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Der mit dem Ausbildungskonsens des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 1999 begonnene Weg zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation sowie zur fortlaufenden und nachhaltigen Modernisierung der Berufsausbildung wird daher konsequent fortgesetzt[1]).

Die Umsetzung des Grundsatzes „Berufsausbildung für alle" erfordert ein auswahlfähiges und differenziertes Angebot an Ausbildungsplätzen in Berufen, die gute Beschäftigungsperspektiven auf dem Arbeitsmarkt eröffnen und zugleich dem unterschiedlichen Leistungsvermögen und den Interessen der Jugendlichen gerecht werden. Hier ist an erster Stelle die Wirtschaft gefordert. Die Bundesregierung wird in den neuen Ländern durch öffentlich finanzierte Ausbildungsplatzprogramme die Wirtschaft in ihren Anstrengungen flankierend unterstützen. Sie strebt dabei an, in Abstimmung mit den für die Durchführung verantwortlichen Ländern, den Einsatz der Programme flexibler auf die unterschiedlichen regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktverhältnisse auszurichten und mit den Programmen einen stärkeren Beitrag zur weiteren Entwicklung betrieblicher Ausbildungsstrukturen zu leisten.

Zur Verbesserung der Ausbildung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen werden mit dem im Jahr 2001 begonnenen Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf"[2]) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die dazu notwendigen Instrumente weiterentwickelt, auch um präventiv Jugendarbeitslosigkeit zu vermeiden sowie die gegebene Jugendarbeitslosigkeit zu senken.

Das Jugendsofortprogramm ist bis zum Ende des Jahres 2003 verlängert worden. Darüber hinaus wurden bewährte Elemente des Programms mit dem Job-AQTIV-Gesetz in das gesetzliche Regelinstrumentarium übernommen. Ab dem Jahr 2004 können danach u. a. die ausbildungsvorbereitende Maßnahme „Arbeit und Qualifizierung für (noch) nicht ausbildungsgeeignete Jugendliche (AQJ)", das „Nachholen des Hauptschulabschlusses" sowie „Beschäftigung begleitende Hilfen" gefördert werden. Zur Forcierung des Übergangs von außerbetrieblich begonnener in betriebliche Ausbildung können den Bildungsträgern bereits seit Jahresbeginn Vermittlungsprämien geleistet und bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen vorübergehend die Lehrgangskosten weiter gezahlt werden, wenn eine Nachbesetzung nicht möglich ist.

[1]) Zu den Beschlüssen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung" im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit und den von der Bundesregierung eingeleiteten Aktivitäten, vgl. Kapitel 4

[2]) Vgl. Kapitel 4 sowie Teil II, Kapitel 3.3.2

Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung und Nachqualifizierung

Eine Berufsausbildung im dualen System soll die Aufnahme einer qualifizierten Fachkräftetätigkeit ermöglichen und eine solide Basis für die weitere berufliche Entwicklung sein. Die raschen Veränderungen in Technik, Verfahrens- und Arbeitsabläufen verlangen eine kontinuierliche Anpassung der fachlichen Qualifikationen und Kompetenzen, um die Beschäftigungsfähigkeit auf Dauer erhalten zu können. Dies erfordert die Nutzung der verschiedenen Formen beruflicher Weiterbildung einschließlich des weiter an Bedeutung gewinnenden Lernens am Arbeitsplatz.

Die Bundesregierung strebt an, ein systematisches und konsistentes Konzept für Rahmenbedingungen zu entwickeln, die das Engagement des Einzelnen und das der Unternehmen für Ausbildung, lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung während des gesamten Berufslebens unterstützen. Dabei gilt es u. a., die Übergänge von beruflicher Aus- und Weiterbildung fließender und durchlässiger zu gestalten sowie Verknüpfungen zu anderen Bildungsbereichen, z. B. den Hochschulen, herzustellen, wie dies gegenwärtig beispielhaft für den Bereich der IT-Weiterbildung[1]) entwickelt wird.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat ein Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle" mit den Teilprogrammen „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken"[2]) sowie „Lernkultur Kompetenzentwicklung"[3]) aufgelegt. Zu den Schlüsselfragen der Weiterbildungspolitik gehört auch eine gebündelte Strategie von Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung, Transparenz und Professionalisierung. Dabei werden insbesondere Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung in den kommenden Jahren verstärkt gefördert werden.

So wird z. B. die STIFTUNG WARENTEST in Kooperation und mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eine neue Abteilung einrichten, die ab Sommer 2002 erste Kursangebote im Bereich der beruflichen Weiterbildung untersuchen wird. Hierfür werden in den nächsten drei Jahren 6 Mio. € zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus sollen zusammen mit den Ländern die Möglichkeiten ausgelotet werden, eine umfassende „Stiftung Bildungstest" aufzubauen, die auch die Bereiche Schule und Hochschule einschließt.

Gleichzeitig müssen die bisher nebeneinander stehenden Elemente der individuellen Förderung lebensbegleitenden Lernens Schritt für Schritt zu einem Gesamtsystem weiterentwickelt werden. Da dies nicht kurzfristig lösbar ist und vor allem der Akzeptanz aller Beteiligten bedarf, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemäß eines Beschlusses des Deutschen Bundestages im Oktober 2001 eine Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens" berufen, die hierzu praktikable Vorschläge erarbeiten soll.

Darüber hinaus gilt es, die Beschäftigungsfähigkeit derjenigen, die nicht oder nicht mehr über langfristig arbeitsmarktverwertbare Qualifikationen verfügen, durch alters- und zielgruppenangemessene Weiterbildung und Nachqualifizierung zu sichern. Das Job-AQTIV-Gesetz, das zum 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist, enthält Maßnahmen, die in diese Richtung weisen. So können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die älter als 50 Jahre sind und sich beruflich weiterbilden,

[1]) Vgl. Teil II, Kapitel 5.2.3

[2]) Vgl. Teil II, Kapitel 5.3.6

[3]) Vgl. Teil II, Kapitel 5.3.1

Zuschüsse vom Arbeitsamt erhalten, wenn sie in einem Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten arbeiten (§ 417 SGB III, die Regelung ist auf vier Jahre befristet). Ebenso können Arbeitgeber, die einem Beschäftigten ihres Unternehmens die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung ermöglichen und dafür vertretungsweise einen Arbeitslosen einstellen (Job-Rotation §§ 229 bis 233 SGB III), einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt dieses Vertreters erhalten.

Für ungelernte und geringqualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung attraktiver gemacht. Dazu wird Arbeitgebern, die Ungelernte für eine Qualifizierung unter Weiterzahlung des Gehaltes freistellen, der Lohn ganz oder teilweise erstattet. Dies soll auch die Bereitschaft der Arbeitgeber stärken, ungelernte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu qualifizieren (§ 235c SGB III).

Berufliche Aus- und Weiterbildung für höhere Qualifikationen nutzen

Nach den zurzeit vorliegenden Prognosen wird der Bedarf an Fachkräften mit anspruchsvollen Qualifikationen weiter wachsen.

Die wieder wachsende Neigung der Schulabgänger und Schulabgängerinnen, ein Studium aufzunehmen, muss deshalb durch entsprechende Rahmenbedingungen unterstützt werden. Die von der Bundesregierung eingeleiteten Reformen im Hochschulbereich – Erhöhung der Finanzmittel für den Hochschulbau, BAföG-Reform, Einführung von Bachelor-/Master- Studiengängen, Dienstrechtsreform etc. – leisten dazu einen wesentlichen Beitrag. Auch das unter Beteiligung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gegründete Netzwerk „Wege ins Studium“[1]) unterstützt die Studienneigung von Abiturienten und Abiturientinnen insbesondere in Bereichen mit einem hohen Bedarf an akademisch ausgebildeten Fachkräften.

Darüber hinaus muss aber auch das große Potenzial derjenigen stärker als bisher genutzt werden, die sich über eine duale Berufsausbildung, Erwerbstätigkeit und berufliche Weiterbildung qualifiziert haben. Dabei ist zu beachten, dass in Deutschland aufgrund seiner gewachsenen Bildungsstrukturen ein im internationalen Vergleich weitaus höherer Anteil den Qualifizierungsweg über berufliche Bildungswege wählt. Die Bundesregierung strebt daher an, die Strukturen zum Erwerb von „Höchstqualifikationen“ über die berufliche Aus- und Weiterbildung weiterzuentwickeln. Dabei geht es nicht um die „Akademisierung“ der beruflichen Bildung, wohl aber um die Anerkennung ihres Qualifikationsniveaus, das über eine qualifizierte Berufstätigkeit und Aufstiegsfortbildung im Vergleich zu einem akademischen Studium erreicht werden kann. Es ist das Ziel der Bundesregierung, diese Wege systematischer auszubauen, wie dies zurzeit mit der Entwicklung eines IT-Weiterbildungssystems geschieht.

Mit dem zum 1. Januar 2002 novellierten Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz[2]) wird dies nachhaltig unterstrichen. Es sieht neben verbesserten Förderkonditionen durch höhere und stärker bezuschusste Leistungen zum Lebensunterhalt und zur Finanzierung der Maßnahmekosten eine Reihe von Reformvorschriften vor. U. a. werden der Kreis der Förderungsberechtigten ausgeweitet, Familien und Alleinerziehende mit Kindern stärker entlastet, die Motivation zur Existenzgründung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen gestärkt, die Weiterbildungschancen für ausländische Fachkräfte in Deutschland erhöht und die Durchführung erheblich vereinfacht. Der Bund wird für die Finanzierung der Novelle bis zum Jahr 2005 insgesamt rund 168,7 Mio. € mehr aufwenden, die Gesamtkosten belaufen sich in diesem Zeitraum auf insgesamt rund 337,4 Mio. €.

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung hat den Bericht „Zukunft von Bildung und Arbeit“ vorgelegt, der sich mit den langfristigen Perspektiven des Arbeitskräftebedarfs und -angebots bis zum Jahr 2015 auseinandersetzt. In dem von Bund und Ländern gemeinsam erarbeiteten Maßnahmenkatalog wird u. a. eine deutlich breitere Öffnung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte sowie eine stärkere Verknüpfung von beruflicher Bildung und Studium angestrebt. Hierzu wird es erforderlich sein, die bestehenden landesrechtlichen Regelungen für den Hochschulzugang beruflich Qualifizierter weiter auszubauen, das Angebot an dualen Studiengängen zu erweitern sowie die Anrechnungsmöglichkeiten durch berufliche Aus- und Weiterbildung erworbene Qualifikationen zu verbessern.

Chancengleichheit für Frauen in Ausbildung und Beschäftigung

Die Bundesregierung hat die Gleichstellung von Frauen und Männern zum durchgängigen Politikziel erklärt. Die Geschäftsordnung der Bundesregierung verpflichtet alle Ressorts, die Auswirkungen ihrer politischen und verwaltenden Maßnahmen auf Männer und Frauen darzulegen und bei der Gestaltung von Maßnahmen oder Förderprogrammen entsprechend zu berücksichtigen (Gender Mainstreaming).

Insbesondere strebt die Bundesregierung im Einklang mit der Europäischen Beschäftigungspolitik und den Zielen des Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplans 2001 eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben an. Zugleich will sie erreichen, dass sich der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen weiter erhöht. Chancengleichheit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung kann dazu einen Beitrag leisten. Dies soll durch familienpolitische Instrumente unterstützt werden. Neben betrieblichen Maßnahmen erfordert dies den Ausbau eines flächendeckenden Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen und ein bedarfsgerechtes Angebot an ganztägigen Einrichtungen sowie Ganztagsschulen auf der Ebene der Länder sowie der Kommunen.

Das erreichte hohe Qualifikationspotenzial der Frauen muss zu einem breiteren Zugang zu attraktiven, chancenreichen Berufen sowie herausgehobenen Tätigkeiten und Führungspositionen führen. Dies ist nicht nur ein Gebot der Chancengleichheit, sondern auch unter arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten sowie im Eigeninteresse von Betrieben und Verwaltungen notwendig. Um eine nachhaltige Fachkräftelücke zu vermeiden, müssen insbesondere auch die Beschäftigungs- und Qualifikationspotenziale der Frauen ausgeschöpft und entwickelt werden.

Vor diesem Hintergrund sieht die Bundesregierung im Bereich der beruflichen Bildung vor allem folgende strategische Ansatzpunkte zur Unterstützung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben:

– breitere Nutzung des Berufswahlspektrums[1]) durch junge Frauen und Männer unter dem Kriterium langfristiger beruflicher Entwicklungschancen;

[1]) Weitere Informationen unter www.wege-ins-studium.de

[2]) Vgl. Teil II, Kapitel 5.2.1

[1]) Vgl. Teil II, Kapitel 4.1

– aktiveres Zugehen auf junge Frauen, um ihnen ein breiteres Spektrum chancenreicher Ausbildungen anzubieten und sie dafür zu gewinnen; ebenso sind ihre Belange bei der Gestaltung der Berufsausbildungen stärker zu berücksichtigen;

– Verbesserung und Ausbau der Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung vor allem durch die Unternehmen – auch in Phasen familienbedingter Berufsunterbrechung oder Teilzeitbeschäftigung – mit dem Ziel, mehr berufliche Entwicklungschancen zu eröffnen, insbesondere auch, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Erwerbs- und Qualifikationspotenziale älterer Menschen nutzen

Der demographische Wandel, der sich in Deutschland, aber auch in anderen Industrienationen vollzieht, wird u.a. zur Folge haben, dass bis zum Jahr 2020 die Anzahl der unter 30-Jährigen um 25% sinken wird. Rund die Hälfte der Erwerbstätigen wird dann 45 Jahre oder älter sein. Darüber hinaus ist allein bis zum Jahr 2010 ein jahresdurchschnittlicher Rückgang der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) von 100.000 Personen zu erwarten. Diese Entwicklungen erfordern Überlegungen und Strategien, wie in 10 oder 15 Jahren betrieblich qualifizierter Nachwuchs gewonnen werden kann und vor allem ältere Belegschaften weiter qualifiziert werden können, damit sie den wachsenden Anforderungen gerecht werden[1]).

Hier wird bei Vielen in der Wirtschaft, die ihre Belegschaften in den vergangenen Jahren drastisch „verjüngt" haben, ein Umdenkungsprozess in der Qualifizierungspolitik erforderlich sein. Im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit ist der hierfür notwendige Paradigmenwechsel von Bundesregierung und Sozialpartnern eingefordert worden[2]). Gefragt ist eine aktivere Weiterbildungsförderung der heute Älteren durch die Betriebe und Unternehmen. Die Bundesregierung hat im Job-AQTIV-Gesetz Instrumente aufgenommen, die diesen Prozess unterstützen.

Noch wichtiger ist aber eine vorausschauende Personal- und Qualifikationsentwicklung in den Unternehmen und eine sie flankierende präventive Qualifizierungs- und Beschäftigungspolitik. Sie muss sich auf das gesamte Erwerbsleben er-strecken, damit alterstypische Qualifikations- und Leistungsdefizite nicht entstehen und die Stärken von Nachwuchskräften mit der Berufserfahrung von Älteren optimal kombiniert werden. Hierzu werden im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung aufgelegten Programms „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit" Forschungs- und Entwicklungsarbeiten gefördert, die Lösungsmöglichkeiten und Konzepte entwickeln und erschließen sollen, um Unternehmen und Beschäftigte, Sozialpartner, Betriebs- und Personalräte, Verbände sowie alle betrieblichen Akteure, bei den notwendigen Entwicklungs- und Lernprozessen zu unterstützen[3]).

[1]) Vgl. Teil II, Kapitel 4.7

[2]) „Anstelle einer vorzeitigen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben sollten künftig die verstärkte Beschäftigung Älterer, die vorbeugende Verhinderung von Arbeitslosigkeit und die Wiedereingliederung bereits Arbeitsloser vorrangiges Ziele arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sein."... Gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 4. März 2001, vgl. hierzu www.bundesregierung.de

[3]) Vgl. Teil II, Kapitel 4.8

2. Ausbildungssituation 2001

In der gesetzlichen Definition nach § 3 Abs. 2 Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) ergibt sich das Angebot an Ausbildungsplätzen aus der Zahl bis zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze. Die Nachfrage errechnet sich aus der Zahl der bis zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen. Es gibt darüber hinaus Nachfrage und Angebote bei Ausbildungsplätzen, die in diesen Abgrenzungen nicht erfasst werden und statistisch nicht nachweisbar sind[1]).

Nach dieser Definition betrug am 30. September 2001 das Angebot 638.387 Ausbildungsplätze, die Anzahl der Nachfragenden 634.314. Die Angebots-Nachfrage-Relation ist damit weiter leicht angestiegen, und zwar von bundesweit 100,3 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden im Jahr 2000 auf 100,6 (vgl. **Übersicht 1**). Im Vergleich zum Ausbildungsjahr 1998, in dem 98,1 Ausbildungsplätze auf 100 Nachfrager kamen, hat sich die Angebots-Nachfrage-Relation bundesweit deutlich verbessert. Damit ist ein wesentliches berufsbildungspolitisches Ziel der Bundesregierung erreicht worden. Allerdings sind nach wie vor beträchtliche regionale Unterschiede zu verzeichnen.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2001

Bis zum 30. September 2001 wurden bundesweit 613.852 neue Ausbildungsverträge[2]) abgeschlossen. Im Vergleich zum Vorjahr (621.693 neue Verträge) war damit ein Rückgang um 1,3% bzw. 7.841 Neuverträge zu verzeichnen.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entwickelte sich auch im Jahr 2001 in den sieben Ausbildungsbereichen recht unterschiedlich. So waren bundesweit Zuwächse in Industrie und Handel (+2.803 bzw. +0,8%), bei den Freien Berufen (+1.825 bzw. +3,5%) sowie in der Hauswirtschaft (+175 bzw. + 3,7%) zu verzeichnen, denen deutliche Rückgänge im Handwerk (-11.018 bzw. -5,5%), in der Landwirtschaft (-1.040 bzw. -7,1%) und im Öffentlichen Dienst (-585 bzw. -3,7%) gegenüberstanden[3]).

Der Rückgang im Handwerk ist zu einem großen Teil auf die fortgesetzt schwierige Lage im Bausektor zurückzuführen. Allein in den Bau- und Baunebenberufen sowie in weiteren Berufen, die einen engen Bezug zum Bausektor aufweisen, wurden 9.600 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen als im Vorjahr. Unabhängig davon bleibt das Handwerk zu besonderen zusätzlichen Ausbildungsleistungen aufgefordert.

Im gesamten Öffentlichen Dienst, d.h. in der Bundesverwaltung, den Ländern und Kommunen, wird ein erheblicher Teil der abgeschlossenen Ausbildungsverträge statistisch in anderen Ausbildungsbereichen – insbesondere Industrie und Handel – erfasst. Dies gilt auch für einen Teil der Ausbildungsleistungen, der im Bereich der Freien Berufe erbracht wird.

Die Bundesregierung hatte sich im Rahmen des bundesweiten Ausbildungskonsenses verpflichtet, 1999 das Ausbildungsplatzangebot um über sechs Prozent und in den Folgejahren

[1]) So dürfte es z.B. weitere Berufsausbildungsstellen gegeben haben, die am 30. September noch unbesetzt waren. Da Betriebe und Unternehmen nicht verpflichtet sind, ihre freien Ausbildungsplätze der Bundesanstalt für Arbeit zu melden, konnten diese auch statistisch nicht erfasst werden.

[2]) Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

[3]) Nachrichtlich: Seeschifffahrt minus sechs neue Ausbildungsverträge bzw. 4,3 %

Übersicht 1: Angebot und Nachfrage seit 1992, Bundesgebiet sowie alte und neue Länder [1])

	Neue Ausbildungs-verträge	Offene Plätze	Noch nicht Vermittelte	Angebot	Nachfrage	Angebots-Nachfrage-Relation	Überhang	Verträge	Angebot	Nachfrage
Insgesamt										
1992	595.215	126.610	12.975	721.825	608.190	118,7	113.635			
1993	570.120	85.737	17.759	655.857	587.879	111,6	67.978	–4,2	–9,1	–3,3
1994	568.082	54.152	18.970	622.234	587.052	106,0	35.182	–0,4	–5,1	–0,1
1995	572.774	44.214	24.962	616.988	597.736	103,2	19.252	0,8	–0,8	1,8
1996	574.327	34.947	38.458	609.274	612.785	99,4	–3.511	0,3	–1,3	2,5
1997	587.517	25.864	47.421	613.381	634.938	96,6	–21.557	2,3	0,7	3,6
1998	612.529	23.404	35.675	635.933	648.204	98,1	–12.271	4,3	3,7	2,1
1999	631.015	23.439	29.365	654.454	660.380	99,1	–5.926	3,0	2,9	1,9
2000	621.693	25.690	23.642	647.383	645.335	100,3	2.048	–1,5	–1,1	–2,3
2001	613.852	24.535	20.462	638.387	634.314	100,6	4.073	–1,3	–1,4	–1,7
Alte Länder										
1992	484.954	122.953	10.948	607.907	495.902	122,6	112.005			
1993	456.959	83.307	13.905	540.266	470.864	114,7	69.402	–5,8	–11,1	–5,0
1994	435.388	52.462	16.902	487.850	452.290	107,9	35.560	–4,7	–9,7	–3,9
1995	436.082	42.889	18.821	478.971	454.903	105,3	24.068	0,2	–1,8	0,6
1996	434.648	33.642	23.896	468.290	458.544	102,1	9.746	–0,3	–2,2	0,8
1997	448.323	25.112	30.793	473.435	479.116	98,8	–5.681	3,1	1,1	4,5
1998	468.732	22.775	22.297	491.507	491.029	100,1	478	4,6	3,8	2,5
1999	482.213	22.657	18.517	504.870	500.730	100,8	4.140	2,9	2,7	2,0
2000	483.082	24.760	14.214	507.842	497.296	102,1	10.546	0,2	0,6	–0,7
2001	480.141	23.618	11.962	503.759	492.103	102,4	11.656	–0,6	–0,8	–1,0
Neue Länder und Berlin										
1992	110.261	3.657	2.027	113.918	112.288	101,5	1.630			
1993	113.161	2.430	3.854	115.591	117.015	98,8	–1.424	–2,6	1,5	4,2
1994	132.694	1.690	2.068	134.384	134.762	99,7	–378	17,3	16,3	15,2
1995	136.692	1.325	6.141	138.017	142.833	96,6	–4.816	–3,0	2,7	6,0
1996	139.679	1.305	14.562	140.984	154.241	91,4	–13.257	–2,2	2,1	8,0
1997	139.194	752	16.628	139.946	155.822	89,8	–15.876	–0,3	–0,7	1,0
1998	143.797	629	13.378	144.426	157.175	91,9	–12.749	3,3	3,2	0,9
1999	148.802	782	10.848	149.584	159.650	93,7	–10.066	3,5	3,6	1,6
2000	138.611	930	9.428	139.541	148.039	94,3	–8.498	–6,8	–6,7	–7,3
2001	133.711	917	8.500	134.628	142.211	94,7	–7.583	–3,5	–3,5	–3,9

[1]) Zur Entwicklung von Angebot und Nachfrage vor dem Jahr 1992 siehe die Berufsbildungsberichte der Jahre bis 2000

entsprechend dem demographischen Zusatzbedarf, der bei ein bis zwei Prozent liegt, zusteigern. Diese Selbstverpflichtung wurde nach der überproportionalen Steigerung von 12% in 1999 und 2,5% in 2000 auch in 2001 eingehalten. In der Bundesverwaltung wurden im Jahr 2001 mit insgesamt 5.116 neuen Ausbildungsverträgen 52 oder ein Prozent mehr Verträge abgeschlossen als im Vorjahr. Auch hier wird in Berufen ausgebildet, die anderen Ausbildungsbereichen zugeordnet werden. 2001 waren dies im Bereich der Bundesverwaltung 2.524 oder rund 50% der insgesamt neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

Im Rahmen der Ausbildung von Behinderten nach § 48 Abs. 2 BBiG bzw. § 42 b Abs. 2 HwO wurden im Jahr 2001 bundesweit 12.082 neue Ausbildungsverträge (alte Länder: 6.394, neue Länder: 5.688 Verträge) abgeschlossen, die in der Gesamtzahl der eingetragenen Ausbildungsverträge enthalten sind.

Alte Länder im Einzelnen

In den alten Ländern wurden 480.141 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit ist die Anzahl der Neuverträge um 2.941 bzw. 0,6% im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen (vgl. **Übersicht 2**).

In Industrie und Handel erhöhte sich die Zahl der Neuverträge um 2.696 bzw. 1,1% im Vergleich zum Vorjahr. Bei den Freien Berufen konnte eine deutliche Zunahme von 1.991 neuen Verträgen und damit ein Plus von 4,4% erreicht werden. Zu einem spürbaren Rückgang kam es dagegen im Handwerk mit einer Verringerung um 6.459 Verträge (-4,1%). Einen Rückgang gab es auch in der Landwirtschaft mit 956 Verträgen bzw. 9,4% und im Öffentlichen Dienst mit 231 Verträgen bzw. 2,2%.

Neue Länder und Berlin im Einzelnen

In den neuen Ländern und Berlin hat sich die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge um 4.900 reduziert. Mit 133.711 neuen Ausbildungsverträgen wurde das Vorjahresergebnis um 3,5% unterschritten. Dieser Rückgang muss u.a. vor dem Hintergrund einer durch die demographische Entwicklung bedingten bereits leicht zurückgehenden Nachfrage gesehen werden. Ferner ist zu berücksichtigen, dass in zwei neuen Ländern aufgrund der Verlängerung der Schulzeit die Nachfrage der Abiturientenjahrgänge ausgefallen ist.

In den neuen Ländern stellt die Wirtschaft rund 60 % der notwendigen Ausbildungsplätze für Jugendliche aus den neuen Ländern zur Verfügung, rund 40% der Jugendlichen werden im Rahmen der Benachteiligtenförderung nach dem SGB III, des Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001 sowie von Sonderprogrammen der neuen Länder oder des Jugendsofortprogramm (Artikel 4) oder in Betrieben der alten Länder ausgebildet[1]).

So waren in allen Ausbildungsbereichen mit geringfügigen Ausnahmen in Industrie und Handel (+107 Verträge bzw. +0,1%) sowie in der Hauswirtschaft (+164 Verträge bzw. +11,4%) Rückgänge bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zu verzeichnen (vgl. **Übersicht 3**). Im Handwerk betrug der Rückgang 4.559 Verträge (-10,6%), im Öffentlichen Dienst 352 Verträge (-9,1%). Auch in den Freien Berufen (-166 Verträge bzw. -2,3%) und der Landwirtschaft (-84 Verträge bzw. -1,8%) wurden etwas weniger Verträge abgeschlossen.

[1]) Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1, Übersicht 5

Entwicklung der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträge

Neben Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist insbesondere die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge[1]) für die Beurteilung der Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt von Bedeutung. Eine unmittelbare Unterscheidung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge außerhalb der staatlichen Sonderprogramme, der Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III und der Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III ist weder anhand der Daten der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30. September noch anhand der Zahlen des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember möglich. Es können Berechnungen durchgeführt werden, die jedoch mit gewissen Unsicherheiten behaftet sind[2]).

Die Zahl der neu besetzten außerbetrieblichen Ausbildungsplätze ist im Jahr 2001 nur leicht gesunken. Sie betrug nach den Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit bundesweit rund 56.800 Plätze, dies sind 500 bzw. 0,9% weniger als im Vorjahr. Der Rückgang kam allein durch die Entwicklung in den alten Ländern zustande, wo die Zahl nichtbetrieblicher Ausbildungsplätze um rund 1.000 bzw. 5,2% abnahm. In den neuen Ländern und Berlin wurden dagegen rund 500 außerbetriebliche Ausbildungsplätze mehr gezählt (+1,4%). Entscheidend für den Zuwachs dort war die starke Ausweitung der Benachteiligtenausbildung nach § 241 SGB III (+2.004 Plätze bzw. +11,9%).

Auf der Grundlage der Daten über außerbetriebliche Ausbildung gemäß SGB III sowie im Rahmen von Sonderprogrammen und dem Jugendsofortprogramm[3]) hat das Bundesinstitut für Berufsbildung durch Subtraktion von der Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Verträge die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse ermittelt. Danach ist die Zahl der rein betrieblichen Neuabschlüsse bundesweit um rund 7.300 Plätze (-1,3%) gesunken und lag im Jahr 2001 bei 557.000. Der absolute und relative Rückgang war in den alten Ländern mit 1.900 bzw. 0,4% deutlich geringer als in den neuen Ländern und Berlin. Hier gab es 5.400 betriebliche Plätze weniger als noch ein Jahr zuvor (-5,4%). Der außerbetrieblichen Ausbildung in den neuen Ländern und Berlin kam somit auch in 2001 eine große Bedeutung zu: Ihr Anteil an der Gesamtzahl aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag bei 28,3% (2000: 26,9%). Der Vergleichswert für die alten Länder liegt bei 4,0% (2000: 4,1%).

Wie Analysen auf der Basis der Beschäftigtenstatistik des Jahres 1999 und einer Schätzung der Gesamtzahl aller betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildenden des selben Jahres zeigen, ist der hohe Anteil außerbetrieblicher Ausbildung im Wesentlichen nicht auf eine geringere Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in den neuen Ländern zurückzuführen. So betrug die Ausbildungsquote, der prozentuale Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in den alten Ländern 4,6% und in den neuen Ländern 6,2%, obgleich sich die Betriebsgrößenstruktur und die Produktivität der Betriebe weiterhin von denen in den alten Ländern unterscheiden. Die Ursache liegt auch nicht primär in fehlenden Unternehmen.

[1]) Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

[2]) Ausführliche Hinweise hierzu befinden sich im Berufsbildungsbericht 2000, Teil II, Kapitel 1.1.1

[3]) Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1, Übersicht 5

Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den alten Ländern 1998 bis 2001

Zuständige Stelle	1998	1999	Veränderung zum Vorjahr	2000	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl		Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	234.868	250.545	6,7	255.997	2,2	258.693	1,1
Handwerk	163.246	162.037	-0,7	156.484	–3,4	150.025	–4,1
Öffentlicher Dienst[1])	11.483	11.486	0,0	11.710	2,0	11.479	–2,0
Landwirtschaft	11.050	10.719	–3,0	10.177	–5,1	9.221	–9,4
Freie Berufe[1])	44.228	43.880	–0,8	45.182	3,0	47.173	4,4
Hauswirtschaft	3.957	3.404	–14,0	3.405	0,0	3.419	0,4
Seeschifffahrt	142	142	0,0	127	–10,6	131	3,1
Insgesamt	**468.974**	**482.213**	**2,8**	**483.082**	**0,2**	**480.141**	**–0,6**

[1]) Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind

Während die Zahl der Betriebe je 100.000 Einwohner in den neuen Ländern nicht geringer ist als in den alten Ländern, waren allerdings deutliche Unterschiede auf der Nachfrageseite nach betrieblicher Ausbildung feststellbar: In den alten Ländern kamen 1999 im Durchschnitt nur rund 750 jugendliche Lehrstellennachfrager auf 100.000 Einwohner, in den neuen Ländern und Berlin waren es dagegen 1.000, also rund 33% mehr. In den neuen Ländern und Berlin gibt es mit Abstand mehr Jugendliche als in den alten Ländern. In den neuen Ländern waren Ende 1999 von je 100.000 Einwohnern im erwerbsfähigen Alter rund 17.800 Personen Jugendliche im Alter zwischen 16 und 25 Jahren. In den alten Ländern betrug diese Zahl dagegen 15.800. Diese Ost-West-Differenzen sind Folge unterschiedlicher Geburtenraten in den achtziger Jahren.

Vor allem im Hinblick auf den in wenigen Jahren eintretenden deutlichen Rückgang der für eine Ausbildung zur Verfügung stehenden Anzahl von Jugendlichen bleibt die Wirtschaft in den neuen Ländern gefordert, ihre Ausbildungsleistungen zu erhöhen, um den benötigten Fachkräftenachwuchs sicherstellen zu können. Mit einer allgemeinen Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation dürften auch die Chancen von benachteiligten Jugendlichen auf eine betriebliche Ausbildung günstiger werden, so dass der hohe Anteil an außerbetrieblicher Ausbildung wieder zurückgeführt werden kann.

Am 30. September 2001 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen

Die Anzahl der zum 30. September 2001 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen[1]) ging gegenüber dem Jahr

[1]) Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.2

Übersicht 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den neuen Ländern und Berlin 1998 bis 2001

Zuständige Stelle	1998	1999	Veränderung zum Vorjahr	2000	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl		Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	76.795	83.006	8,1	78.421	–5,5	78.528	0,1
Handwerk	49.136	48.513	–1,3	42.998	–11,4	38.439	–10,6
Öffentlicher Dienst[1])	3.715	3.454	–7,0	3.867	12,0	3.515	–9,1
Landwirtschaft	4.712	4.935	4,7	4.558	–7,6	4.474	–1,8
Freie Berufe[2])	7.634	7.163	–6,2	7.311	2,1	7.145	–2,3
Hauswirtschaft	1.791	1.714	–4,3	1.443	–15,8	1.607	11,4
Seeschifffahrt	14	17	21,4	13	–23,5	3	–76,9
Insgesamt	**143.797**	**148.802**	**3,5**	**138.611**	**–6,8**	**133.711**	**–3,5**
Nachrichtlich: Ost-West-Mobilität[3])	13.750	13.970		14.400			
Verträge insgesamt	**157.547**	**162.772**		**153.011**			

[1]) Ohne Laufbahnausbildungen im Beamtenverhältnis und ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind

[2]) Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind

[3]) Zusatzerhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berufsschulen der alten Länder über Schüler aus den neuen Ländern, die eine Ausbildung in den alten Ländern begonnen haben. Durch die ab 2000 rückwirkend vorgenommene Zurechnung Berlins zu den neuen Ländern entfallen die vorher ausgewiesenen Zahlen über die Binnenpendler innerhalb Berlins.

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung; Erhebungen zum 30. September sowie Mobilitätsuntersuchungen

2000 um 3.180 bzw. 13,5% auf insgesamt 20.462 (Anteil junge Frauen: 48,6%) zurück. Die Anzahl der noch unbesetzten Ausbildungsplätze reduzierte sich leicht um 1.155 bzw. 4,5% auf 24.535.

In den alten Ländern waren nach der Ausbildungsvermittlungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zum 30. September 2001 noch 11.962 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen registriert (Anteil junge Frauen: 48,5%); dies ist seit 1992 der geringste Wert. Diesen noch nicht vermittelten Jugendlichen standen 23.618 unbesetzte Ausbildungsplätze gegenüber. Trotz dieser verbesserten Situation am Ende des Berufsberatungsjahres 2000/2001 war der Ausbildungsmarkt in den alten Ländern immer noch durch regionale und berufsstrukturelle Ungleichgewichte gekennzeichnet. Unter den 141 Arbeitsamtsbezirken[1]) der alten Länder gab es noch 38 (2000: 38), in denen am 30. September mehr unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen als unbesetzte betriebliche Plätze registriert wurden. In weiteren zwei Arbeitsamtsbezirken (2000: fünf) überstieg die Zahl der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze die Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen um weniger als 15%. Damit zählen noch 40 Arbeitsamtsbezirke (2000: 43) zu den Regionen, in denen zum 1. Februar 2002 außerbetriebliche Plätze nach dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher für noch unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr (Stichtag 30. September 2001) eingesetzt werden können. Dazu gehören vor allem die Stadtstaaten, nach wie vor im industriellen Umbruch befindliche Regionen, strukturschwächere Gebiete sowie Regionen, in denen Jugendliche aus den neuen Ländern Ausbildungsplätze suchten.

Andererseits blieben in Regionen mit besserer Ausbildungsplatzsituation auch Bewerber und Bewerberinnen unvermittelt, weil das noch freie Ausbildungsplatzangebot nicht ihren Berufswünschen oder ihre Qualifikation nicht den Anforderungen der Ausbildungsbetriebe entsprach. Angebotene Ausbildungsplätze konnten deshalb nicht besetzt werden. So wurde nahezu die Hälfte der bei der Bundesanstalt für Arbeit am 30. September 2001 gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze (bundesweit: 11.446, davon 11.169 in den alten Ländern) im Handwerk angeboten. In die gleiche Richtung weisen auch die Ergebnisse einer Befragung von Ausbildungsbetrieben durch das Bundesinstituts für Berufsbildung, die ergeben hat, dass im Herbst 2000 zwar jeder vierte Handwerksbetrieb, aber nur jeder sechste Betrieb aus anderen Bereichen nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnte[2]).

In den neuen Ländern und Berlin betrug am 30. September 2001 die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen 8.500 (Anteil junge Frauen: 48,9%), denen 917 noch unbesetzte betriebliche Stellen gegenüberstanden. Dort war am 30. September 2001 in allen 40 Arbeitsamtsbezirken ein Defizit an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Bei Abschluss der Ausbildungsvermittlungsstatistik waren jedoch nicht alle Plätze aus Sonderprogrammen besetzt. Bezieht man die zum 30. September noch verfügbaren Programmplätze (rund 5.900) sowie die ab 1. Februar 2002 erneut einsetzbare Zahl von bis zu 2.400 außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen aus dem Jugendsofortprogramm mit ein, so reichten diese Plätze aus, um allen noch unvermittelten Jugendlichen, ein Ausbildungsangebot unterbreiten zu können.

[1]) Hierbei ist zu berücksichtigen, dass drei der insgesamt sechs Berliner Arbeitsamtsbezirke abweichend von der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30. September über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge den alten Ländern zugerechnet werden.

[2]) Befragung von Ausbildungsbetrieben im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS)

Ein erheblicher Teil der in den neuen Ländern und Berlin neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge wurde noch mit unterschiedlich hohen Beträgen staatlich subventioniert[1]). Dabei wurden, wie im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbart[2]), die Prämien zum Teil deutlich abgesenkt und die frei werdenden Finanzmittel für eine indirekte Förderung zur Ausweitung des betrieblichen Lehrstellenangebots eingesetzt[3]).

Nachvermittlung bis zum 31. Dezember 2001

Die im Rahmen des vom Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit am 6. Juli 1999 beschlossenen Ausbildungskonsenses[4]) vereinbarten regionalen Ausbildungsplatzkonferenzen sind auch im Herbst 2001 von den Bündnispartnern erfolgreich durchgeführt worden. In den Ausbildungsplatzkonferenzen wurde auf der Grundlage aktueller Daten über die regionale Ausbildungsplatzsituation festgestellt, in welchem Umfang zusätzlicher Bedarf an weiteren betrieblichen Ausbildungsplätzen besteht. Ferner wurden Maßnahmen vereinbart, um das vorhandene regionale Ausbildungsstellenpotenzial möglichst vollständig auszuschöpfen und zu erweitern. Bewährt haben sich auch thematische Ausrichtungen und Schwerpunktsetzungen in den Aktivitäten der Ausbildungsplatzkonferenzen, z.B. die Initiierung von Verbundausbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnologien, Verbesserung der Situation einzelner Personengruppen, wie leistungsschwächerer Bewerber und Bewerberinnen.

In Vorgriff auf die mit dem Job-AQTIV-Gesetz ab dem 1. Januar 2002 gesetzlich normierte Eingliederungsvereinbarung für Arbeitslose und Ausbildungssuchende hat die Berufsberatung der Arbeitsämter dieses Instrument bereits bei Beratungs- und Vermittlungsgesprächen genutzt. So wurde mit jedem zum 30. September 2001 noch nicht vermittelten Bewerber bzw. jeder noch nicht vermittelten Bewerberin vereinbart, welche Aktivitäten bis Ende des Jahres zur beruflichen Eingliederung zu unternehmen sind, welche Verpflichtungen der Jugendliche dabei zu übernehmen und welche Maßnahmen das Arbeitsamt zu veranlassen hat.

Die Anzahl der am 30. September 2001 noch unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen in den alten Ländern reduzierte sich bis zum 31. Dezember 2001 um 6.540 oder rund 54% auf 5.422 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen (Ende Dezember 2000: 7.096). Diesen Jugendlichen stand ein Ausbildungsangebot von 8.388 betrieblichen Ausbildungsplätzen gegenüber; dazu konnten in 40 Arbeitsamtsbezirken außerbetriebliche Ausbildungsplätze nach Art. 4 des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher eingesetzt werden.

In den neuen Ländern sank die Anzahl der Ende September noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen bis zum 31. Dezember 2001 um 5.191 oder rund 61% auf 3.309 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen (Ende Dezember 2000: 4.162). Für diese Jugendlichen waren 255 betriebliche Ausbildungsplätze, 1.172 Programmplätze des Bund-Länder-Sonderprogramms und der Länderprogramme sowie maximal 2.400 außerbetriebliche Plätze nach dem Sofortprogramm verfügbar.

[1]) Vgl. zu den Programmen der Länder im Einzelnen Teil II, Kapitel 1.1.4

[2]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Teil I, Kapitel 5

[3]) Vgl. Anhang Tabelle 1/13 zu den je nach Bundesland verschiedenen Prämien, Platzzahlen und Konditionen

[4]) Vgl. Kapitel 4

Ende Dezember 2001 waren damit bundesweit 8.731 der am 30. September 2001 unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen noch ohne einen Ausbildungsplatz. Das sind 2.527 weniger als im Dezember 2000. Im Zeitraum Oktober bis Dezember 2001 sind darüber hinaus wie in den vergangenen Jahren weitere Jugendliche hinzugekommen, die noch einen Ausbildungsplatz für das bereits laufende Ausbildungsjahr suchten und in die Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsämter einbezogen wurden. Noch nicht vermittelt waren aus dieser Gruppe Ende Dezember 2001 rund 17.500 Jugendliche.

Erklärungen für den Nachfragerückgang

Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist im Jahr 2001 stärker zurückgegangen als die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Bundesweit ging die Nachfrage um rund 11.000 bzw. 1,7 % zurück, in den alten Länder um rund 5.200 bzw. 1,0 %, in den neuen Ländern um rund 5.800 bzw. 3,9 %.

In den vergangenen Jahren ist die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen nach der bisher maximal erreichten Nachfrage im Jahr 1999, in dem durch das Jugendsofortprogramm auch Nachfrage früherer Jahre abgedeckt bzw. neue Altnachfrage verhindert wurde, in kleinen Schritten zurückgegangen. Dieser Rückgang weicht von den bisher vorliegenden Prognosen über die demographische Entwicklung und der damit erwarteten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ab.

Eine mögliche Ursache für diese Abweichung könnte in einem veränderten Bildungswahlverhalten der Jugendlichen liegen[1]). Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführte Schulabgängerbefragung hat für das Jahr 2001 eine abnehmende Neigung der Schüler und Schülerinnen mit Hochschulzugangsberechtigung für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung ermittelt[2]). Dieser Befund korrespondiert mit der seit zwei Jahren zu beobachtenden Tendenz steigender Studienanfängerzahlen. Allein in den beiden letzten Jahren ist die Anzahl um mehr als 50.000 auf bundesweit 342.000 Studienanfänger und Studienanfängerinnen im Studienjahr 2001/2002 gestiegen. Ein weiterer Grund ist die zunehmende Attraktivität und Ausdifferenzierung von Sonderausbildungsgängen für Abiturienten und Abiturientinnen und von ausbildungsintegrierenden Studiengängen an Fachhochschulen, Berufsakademien und anderen Einrichtungen.

Zugleich war in den vergangenen Jahren eine deutliche Zunahme der Anzahl von Schülern und Schülerinnen in einer vollzeitschulischen Ausbildung zu verzeichnen. Die Zunahme der Schülerzahlen insbesondere in den technischen Assistenten-Ausbildungsgängen[3]) bei einer gleichzeitig um mehr als 10 % gestiegenen Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in den IT- und Medienberufen könnte auch strukturelle Ursachen haben. Die großen Steigerungsraten verdeutlichen nicht nur den großen Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften in diesem Bereich, sie zeigen auch, dass in Berufen mit hohen theoretischen Anforderungen vollzeitschulische Ausbildungen eine marktgängige Alternative darstellen können. Zudem verfügen die noch jungen, neu gegründeten und für diese Branche prägenden Kleinstbetriebe mit bis zu fünf Beschäftigten vielfach noch nicht über die notwendigen Voraussetzungen, um ausbilden zu können.

Zur Verringerung der statistisch erfassten Nachfrage dürfte auch beigetragen haben, dass die Anzahl der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen, die in eine berufsvorbereitende Maßnahme einmündeten, um rund 4.200 im Vergleich zum Vorjahr angestiegen ist.

[1]) Da die im Folgenden aufgeführten möglichen Ursachen noch keinen generellen Trend erkennen lassen, erfolgt die Vorausschätzung der Nachfrage für das Jahr 2002 auf der Grundlage der vorhandenen Schulabgängerprognosen sowie der üblichen Annahmen, vgl. Kapitel 3

[2]) Das Ausbildungsinteresse der Abiturienten ging bundesweit im Vergleich zum Vorjahr von 18 % auf 13 % zurück, vgl. Teil II, Kapitel 1.3.1

[3]) Der Zuwachs der Schülerzahlen bei Technischen Assistenten und Assistentinnen für (Wirtschafts-) Informatik und für Automatisierungs- und Computertechnik lag jeweils bei über 30 %; vgl. Teil II, Kapitel 2.4.2

Aktivitäten zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes 2001

Zur Sicherung der Ausbildungschancen der Jugendlichen waren auch im Jahr 2001 zusätzliche staatliche Maßnahmen und Hilfen erforderlich, um insbesondere in Regionen mit einem noch nicht ausreichendem betrieblichen Ausbildungsplatzangebot die Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen ermöglichen zu können. Der Schwerpunkt der Aktivitäten[1]) lag aufgrund der nach wie vor besonderen Situation in den neuen Ländern.

Mit dem Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001 fördern die Bundesregierung, die neuen Länder und Berlin 16.000 zusätzliche überwiegend betriebsnahe Ausbildungsplätze[2]). Weitere rund 5.200 betriebsnahe, schulische und schulisch/kooperative Ausbildungsplätze werden in Berlin, Brandenburg und Sachsen-Anhalt im Rahmen von Ergänzungs- und Sonderprogrammen für noch nicht vermittelte Jugendliche bereitgestellt. Dies waren rund 2.200 Plätze weniger als im Jahr zuvor. Ferner können rund 40.200 betriebliche Ausbildungsplätze über weitere Programmangebote der neuen Länder mit unterschiedlichen Beträgen finanziell unterstützt werden. Für das Ausbildungsjahr 2000/2001 waren dies rund 39.900.

Bis zum 1. September 2001 haben die in den neuen Ländern eingesetzten 185 Ausbildungsplatzentwickler und -entwicklerinnen rund 14.000 betriebliche Ausbildungsplätze eingeworben. Dieses Sonderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde nunmehr bis zum 31. Dezember 2004 verlängert. Bis zum Ende des Programms wird der Bund insgesamt rund 93 Mio. € hierfür verausgabt haben. Die Projekte „Regio-Kompetenz-Ausbildung" und „Aufbau und Support eines IT-Bildungsnetzwerkes" wurden erfolgreich fortgeführt. Beide zielen auf die Initiierung von Netzwerken in Form regionaler Kooperationen zur Mobilisierung betrieblicher Ausbildungsplätze. Dabei wird eine engere Verbindung von Qualifizierung und Regionalentwicklung angestrebt.

Auch die alten Länder setzen im Ausbildungsjahr 2001/2002 in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung Fördermaßnahmen in der Berufsausbildung für rund 10.600 Ausbildungsverhältnisse ein. Diese zielen in erster Linie auf die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze.

Mit dem Ende 2001 ausgelaufenen ERP-Ausbildungsplatzprogramm des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie wurden bundesweit seit August 1996 erfolgreich Investitionen in zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gefördert. In diesem Zeitraum sind rund 23.800 Ausbildungs-

[1]) Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.4 und 1.1.5

[2]) Zu den verschiedenen Formen der betriebsnahen Ausbildung vgl. die ausführliche Darstellung im Berufsbildungsbericht 1999, Teil II, Kapitel 1.1.4

plätze mitfinanziert worden, indem kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und Angehörige Freier Berufe sowie insbesondere Handwerksbetriebe zinsgünstige und langfristige Darlehen erhalten haben[1]).

Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative „Ausbilden: Wir machen mit!" von Bundesregierung, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Bundesanstalt für Arbeit wurden von den Beteiligten verschiedene Aktivitäten durchgeführt, um insbesondere noch nicht ausbildende Betriebe anzusprechen und neue Ausbildungsplätze einzuwerben. In 2001 wurde u. a. über die neuen kaufmännischen Ausbildungsberufe informiert. Um generell über die Ausbildungsmöglichkeiten im dualen System und insbesondere über neue oder modernisierte Ausbildungsberufe besser informieren zu können, haben die Beteiligten verschiedene internet-gestützte Informationsangebote aufgebaut[2]).

Die gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung geförderte „Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA)" hat ihre Arbeit erfolgreich fortgesetzt. So konnten durch verschiedene Aktivitäten seit Juni 1999 rund 2.500 Ausbildungsstellen von Unternehmern und Unternehmerinnen ausländischer Herkunft bereit gestellt werden.

Auch die Bundesanstalt für Arbeit hat in 2001 wiederum eine Vielzahl von Initiativen zur Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt ergriffen. Beispielsweise sind im Rahmen der konzentrierten Betriebsbesuchsaktion vom 5. bis 31. März 2001 durch die persönliche Ansprache der Berufsberater und Berufsberaterinnen bei insgesamt 51.300 Betriebsbesuchen 17.000 Ausbildungsstellen gewonnen worden, davon 11.500 in den neuen Ländern. Darüber hinaus wurde am 18. Juni 2001 zum sechsten Mal bundesweit der „Tag des Ausbildungsplatzes" durchgeführt. Insgesamt wurden 30.200 Betriebe persönlich aufgesucht. Dabei konnten 5.000 Ausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn in 2001 und 7.100 Ausbildungsstellen für 2002 gewonnen werden. Im Rahmen der Schwerpunktsetzungen bei der Ausbildungsvermittlung wurden Unternehmen, die bisher nicht ausbildeten sowie Betriebe mit ausländischen Inhabern und Betriebe, die in neuen Berufen ausbilden, aufgesucht und Ausbildungsplätze eingeworben.

3. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2002

Für 2001 wurde auf der Grundlage der Schulabgängervorausschätzung des Statistischen Bundesamtes, auf der Basis erfahrungsgestützter Übergangsquoten der Schulabgänger aus den verschiedenen Schularten (einschließlich Berufsvorbereitungsjahr und Berufsgrundbildungsjahr) und unter Berücksichtigung der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr mit einer Nachfrage nach Ausbildungsplätzen von 640.000 Jugendlichen gerechnet.[3]) Tatsächlich lag die Nachfrage im Jahr 2001 mit 634.314 wiederum etwas niedriger als vorausgeschätzt bzw. um rund 11.000 bzw. 1,7 % niedriger im Vergleich zur Nachfrage von 645.335 im Jahr 2000.

[1]) Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.4

[2]) Die Bundesanstalt für Arbeit unter www.berufsent.de, das Bundesministerium für Bildung und Forschung unter www.neue-ausbildungsberufe.de, das Bundesministerium für Wirtschaft unter www.bmwi.de/Ausbildungsberufe

[3]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil I, Kapitel 8 sowie Teil II, Kapitel 1.4

Nachfragevorausschätzungen sind mit Unsicherheiten behaftet. Bei der Vorausschätzung wird unterstellt, dass die Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen des Jahres 2002 in etwa die gleichen Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt vorfinden werden wie im Jahr zuvor. Demnach ist für 2002 mit einer Nachfrage von etwa 640.000 zu rechnen[1]). Das wären rund 5.700 Nachfrager und Nachfragerinnen mehr (0,9 %) als im Vorjahr. Angesichts der Unsicherheiten im Hinblick auf die tatsächliche Entwicklung der Schulentlassenenzahlen und der demographischen Komponente, kann dieser Wert um rund 6.000 oder ein Prozent nach oben oder unten abweichen.

Die Vorausschätzung für 2002 basiert auf der Annahme, dass die Anzahl der Ost-West-Pendler rund 13.400 betragen wird (2001: 13.100) und berücksichtigt die inzwischen vollzogene Umstellung der Schulzeit für Abiturienten in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. Demnach ist für die neuen Länder und Berlin im Jahr 2002 mit einer Nachfrage von etwas mehr als 142.000 zu rechnen; dies wären etwas weniger als im Jahr zuvor[2]).

In den alten Ländern wird für das Ausbildungsjahr 2002 bei einem unveränderten Interesse der Jugendlichen an dualer Ausbildung mit einer Nachfrage von gut 498.000 (plus/minus ein Prozent bzw. rund 5.000) gerechnet[3]). Der Zuwachs gegenüber dem Jahr 2001 würde rund 6.000 oder gut ein Prozent betragen. Darin sind rund 13.400 Pendler und Pendlerinnen sowie Zugezogene aus den neuen Ländern enthalten.

4. Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit – Umsetzung der Beschlüsse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung"

Im Folgenden werden kurz die wichtigsten erzielten Beschlüsse sowie die von der Bundesregierung inzwischen eingeleiteten Maßnahmen[4]) dargestellt:

Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebots

Die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt sowie die Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes insbesondere in den neuen Ländern war mehrfach Gegenstand der Beratungen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sowie in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung" und hat zu entsprechenden Vereinbarungen bzw. Aktivitäten geführt. Hier ist an erster Stelle der im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit bundesweit geschlossene Ausbildungskonsens, der am 6. Juli 1999 zusammen mit der „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels" vereinbart wurde, zu nennen. Daneben haben die

[1]) Weitere Informationen zur Vorausschätzung der Nachfrage im Jahr 2002 vgl. Teil II, Kapitel 1.4

[2]) Bezogen auf die für die neuen Länder und Berlin erwarteten 227.772 Absolventen und Absolventinnen allgemeinbildender Schulen sind dies 62 %, unter Einschluss der rund 14.000 Pendler in die alten Länder knapp 68 %.

[3]) Dies sind, bezogen auf die erwarteten 707.596 Absolventen und Absolventinnen aus den allgemeinbildenden Schulen der alten Länder, rund 70 %. Unter Abzug der Pendler aus den neuen Ländern liegt die Nachfragequote bei knapp 69 %.

[4]) Die Beschlüsse sowie zahlreiche Informationen und Materialien der verschiedenen Arbeitsgruppen können auf der Internet-Seite www.bundesregierung.de unter Schwerpunkte/Bündnis für Arbeit abgerufen werden.

Partner im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit die Umsetzung des Jugendsofortprogramms unterstützt, für dessen Finanzierung seit 1999 jährlich über eine Mrd. € zur Verfügung gestellt wurden. So erhielten seit dem Beginn des Programms im Jahr 1999 bis zum Ende des Jahres 2001 über 400.000 Jugendliche eine zusätzliche Chance auf eine Beschäftigung oder Ausbildung. Mit den ausbildungsfördernden Elementen des Jugendsofortprogramms wurden seit 1999 bis Ende des Jahres 2001 mehr als 44.000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsstellen gewonnen (Artikel 2) und außerdem rund 34.000 junge Menschen in außerbetriebliche Ausbildung aufgenommen (Artikel 4).

Im Hinblick auf die Verbesserung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern hat die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung" am 26. August 1999 weitere Maßnahmen zur Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes sowie zur Neuausrichtung und Weiterentwicklung der öffentlich finanzierten Ausbildungsplatzprogramme[1]) beschlossen.

Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung – gemeinsame Grundlagen und Orientierungen

Ziel der Berufsbildungspolitik der Bundesregierung ist eine grundlegende Modernisierung der dualen Berufsausbildung, die die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe stärkt, neue und wachsende Beschäftigungsfelder für die Berufsausbildung erschließt und damit die Ausbildungschancen der Jugendlichen verbessert.

Mit dem Beschluss vom 22. Oktober 1999 hat sich die Arbeitgruppe „Aus- und Weiterbildung" auf gemeinsame Grundlagen und Orientierungen zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung verständigt. Mit diesem Beschluss konnte eine intensive Debatte, in deren Verlauf zahlreiche unterschiedliche Reformvorschläge zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung diskutiert wurden, zu einem einvernehmlichen Abschluss gebracht werden.

Die Beteiligten halten dabei nach wie vor eine Berufsausbildung nach bundeseinheitlich geregelten Berufen, die sich am Bedarf des Beschäftigungssystems orientieren, für eine solide, zukunftssichere Grundlage. Eine Berufsausbildung soll auf der Basis eines modern verstandenen Berufskonzeptes einen erfolgreichen Einstieg in eine qualifizierte Berufstätigkeit ermöglichen und gleichzeitig Grundlagen für das lebensbegleitende Weiterlernen legen[2]). Mit einem differenzierten Spektrum staatlich anerkannter Ausbildungsberufe wird dem unterschiedlichen Interesse und Leistungsvermögen junger Menschen und ebenso dem unterschiedlichen Qualifikationsbedarf der Arbeitswelt entsprochen.

Die Bündnispartner haben sich insbesondere auf eine Fortführung ihrer Modernisierungsoffensive im Bereich der Berufe, die Entwicklung von neuen flexiblen Gestaltungselementen für die betriebliche Ausbildung vor Ort und die Integration notwendiger Schlüsselqualifikationen in alle Ausbildungsgänge verständigt. Dabei haben sich unterschiedliche Strukturmodelle zur Flexibilisierung der Berufsausbildung bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen je nach Anforderungen des Berufes durchgesetzt (z. B. mit Wahlpflichtbausteinen oder Einsatzgebieten).

Im Zeitraum von 1999 bis 2001 wurden insgesamt 43 Ausbildungsberufe aktualisiert und 10 neue Berufe geschaffen. Am 1. August 2001 traten die Ausbildungsordnungen für drei neue kaufmännische Dienstleistungsberufe in Kraft; darüber hinaus wurden die Ausbildungsordnungen von acht Berufen modernisiert. Für 2002 ist vorgesehen, dass zum 1. August acht neue Berufe sowie 11 modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft treten[1]).

Bei der Ordnungsarbeit wird auch darauf zu achten sein, dass es weiterhin Arbeitsplätze mit weniger komplexen Anforderungen gibt, für die ausgebildet werden kann. Die Partner im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sehen hier gute Möglichkeiten, auch die Ausbildungschancen für Jugendliche mit schlechteren Startchancen zu erweitern. Für die auch in diesem Zusammenhang als „Modellprojekte" diskutierten Bereiche „Bodenleger" und „Zweiradmechaniker" sind die Arbeiten inzwischen aufgenommen worden. Zum 1. August 2002 wird es den neuen Ausbildungsberuf „Bodenleger/Bodenlegerin" geben, der Handwerksberuf „Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin" wird bis zum geplanten Inkrafttreten im August 2003 modifiziert und für eine Ausbildung im Bereich von Industrie und Handel geöffnet. Darüber hinaus gilt es weiterhin, für Ausbildungsberufe tragfähige Tätigkeitsfelder voll auszuschöpfen, um möglichst allen Jugendlichen einen Einstieg in eine qualifizierte Berufstätigkeit mit beruflichen Entwicklungschancen zu ermöglichen.

Der Erfolg der Modernisierung lässt sich z. B. an der erheblichen Steigerung der betrieblichen Ausbildungsplätze in den IT- und Medienberufen ablesen. Hier erhöhte sich die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2001 mit 11,7 % im Vergleich zum Vorjahr überproportional. Die von der Wirtschaft im Rahmen der am 6. Juli 1999 im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels" gegebene Zusage, bis Ende 2003 in diesen Berufen insgesamt 60.000 betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, wurde inzwischen deutlich übertroffen. Zum Beginn des Ausbildungsjahres 2001 befanden sich bereits mehr als 70.000 Jugendliche in einer Ausbildung in diesen Berufen.

Im Hinblick auf die von den Beteiligten im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit angestrebten Veränderungen der Prüfungsmodalitäten während sowie zum Abschluss der dualen Berufsausbildung wurde vereinbart, in ausgewählten – vorrangig gewerblich-technischen – Ausbildungsberufen in den nächsten fünf Jahren in einem Feldversuch das Modell einer gestreckten Abschlussprüfung zu erproben. Dabei wurden weitergehende Entscheidungen zunächst zurückgestellt, u. a. die Frage, ob diese Form der Prüfung als generelles Modell für alle Berufe geeignet ist und ob mit diesem Verfahren eine qualitative Verbesserung des Aussagewertes der Abschlussprüfung erreicht werden kann[2]).

Die Einbeziehung von Berufsschulleistungen in die Abschlussprüfung ist nach dem im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vergebenen Rechtsgutachten grundsätzlich möglich. Es muss jedoch ein länderübergreifendes Gleichheitsminimum hinsichtlich der einzubeziehenden Berufschulleistungen gewährleistet sein, u. a. hinsichtlich der Prü-

[1]) Vgl. den Beschluss zur „Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern" vom 26. August 1999. In den vergangenen drei Jahren wurden im Rahmen der Sonderprogramme die Bereitstellung von insgesamt bis zu 50.500 Ausbildungsplätzen gefördert. Der Bund stellte hierfür Finanzmittel in Höhe von 342 Mio. € zur Verfügung.

[2]) Dass der Übergang in den Arbeitsmarkt nach wie vor recht gut gelingt, zeigen die nach wie vor hohen direkten Übernahmequoten von 60 % in den alten Ländern und 46 % in den neuen Ländern, vgl. Teil II, Kapitel 4.4

[1]) Zu den einzelnen modernisierten bzw. neu entwickelten Berufen vgl. Teil II, Kapitel 3.1.1

[2]) Vgl. Teil II, Kapitel 3.4.3

fungsstandards, um damit auch die Ergebnisse bundesweit vergleichen zu können. Zur Sicherstellung dieses Gleichheitsminimums sind verschiedene Regelungen denkbar, wobei die Form eines Staatsvertrages naheliegend ist. Die Länder prüfen gegenwärtig, wie aus ihrer Sicht das Gleichheitsminimum hergestellt werden kann.

Förderung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen, Migranten und Migrantinnen

Berufsausbildung hat für die Verwirklichung von Chancengleichheit aller Jugendlichen eine große Bedeutung. Deshalb unterstützt die Bundesregierung besonders die berufliche Integration von leistungsschwächeren, sozial benachteiligten und ausländischen Jugendlichen.

Die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung" hat darüber hinaus intensiv beraten, wie die bestehenden Fördermöglichkeiten optimiert werden können und ggf. auch neu strukturiert werden müssen, um die Ausbildungschancen dieser heterogenen Gruppe von Jugendlichen weiter verbessern zu können[1]). Von grundlegender Bedeutung ist danach, dass die sozialpädagogisch orientierte Benachteiligtenförderung als integraler Bestandteil der Berufsausbildung gesehen wird.

Im Hinblick auf die Optimierung der Benachteiligtenförderung geht es insbesondere um die modellhafte Weiterentwicklung der Berufsvorbereitung, vor allem um die Verknüpfung von Berufsvorbereitung und -ausbildung sowie die bessere Verwertbarkeit der in einer Berufsvorbereitung, in einer nicht beendeten Berufsausbildung oder in einer Nachqualifizierung erworbenen berufsbezogenen Qualifikationen. Basierend auf einer Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 23. November 2000 wurde ein „Nachweis über berufsbezogene Qualifikationen" entwickelt, der eine geeignete Grundlage für Entscheidungen über eine Verkürzung der Ausbildungszeiten sowie die Zulassung zur Externenprüfung darstellt.

Einen besonderen Schwerpunkt bildet das 2001 begonnene Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf"[2]) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, das insbesondere zwei Zielsetzungen verfolgt: Zum einen geht es um neue Initiativen in der Benachteiligtenförderung, um die Entwicklung und Erprobung einer kohärenten Förderstruktur zur beruflichen Integration benachteiligter Jugendlicher („Förderung aus einem Guss"). Diese Förderstruktur wird seit September 2001 in 24 Arbeitsamtsbezirken erprobt. Zum anderen wird mit dem Programm das Ziel verfolgt, die Qualifizierungsmöglichkeiten von Migranten und Migrantinnen zu verbessern und ihre Ausbildungsbeteiligung deutlich zu erhöhen. Damit kann auch ein wichtiger Beitrag zur Integration dieser Jugendlichen geleistet werden. Das Programm hat eine Laufzeit von fünf Jahren (2001 bis 2005). Vorgesehen ist die Bereitstellung von insgesamt 53,7 Mio. €. Die Finanzierung erfolgt jeweils rund zur Hälfte aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF).

[1]) Hier ist auf die Beschlüsse vom 27. Mai 1999 „Leitlinien zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener", vom 6. Oktober 1999 „Empfehlung zur Verknüpfung von schulischer und außerschulischer Ausbildungs-/Berufsvorbereitung und Berufsausbildung" sowie vom 26 Juni 2000 zur „Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten" hinzuweisen.

[2]) Vgl. Teil II, Kapitel 3.3.2

Kompetenzentwicklung und -erhalt durch kontinuierliches lebensbegleitendes Lernen

Eine qualifizierte Berufsausbildung ermöglicht den Einstieg in ein Berufsleben, das in einem zunehmenden Maße durch sich rasch wandelnde Qualifikationserfordernisse im erlernten Beruf oder aber durch häufigere Tätigkeitswechsel geprägt wird. Weiterbildung während des ganzen Berufslebens muss in der Informations- und Wissensgesellschaft für jeden selbstverständlich werden. Die Arbeitsgruppe „Aus und Weiterbildung" im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat mit dem Beschluss „Innovation und Lernen – zur Weiterentwicklung beruflicher Lernmöglichkeiten im Arbeitsleben"[1]) vom 21. Februar 2000 vordingliche Handlungsfelder aufgezeigt, die durch verschiedene Initiativen und Programme angegangen werden.

Mit dem Ende 2000 gestarteten Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden die vielfältigen Forschungs-, Entwicklungs- und Erprobungsmaßnahmen des Bundes im Bereich lebensbegleitenden Lernens gebündelt. Innovationen und Konzepte zur Realisierung einer „lernenden Gesellschaft" sollen breiter und nachhaltiger als bisher umgesetzt werden. Zu den Teilprogrammen bzw. Projekten gehören als zentrale Bestandteile das Programm „Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken"[2]) sowie das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung"[3]).

Die Entwicklung „Lernender Regionen" durch den Auf- und Ausbau von bildungsbereichs- und trägerübergreifenden Netzwerken, die innovative Maßnahmen im Bereich lebensbegleitenden Lernens durchführen, bildet den Kern des Aktionsprogramms. Im Rahmen von zwei Ausschreibungsrunden wurden zunächst 54 Projekte, dann weitere 27 Projekte zur Förderung ausgewählt. Insgesamt stellen das Bundesministerium für Bildung und Forschung und der ESF für das Programm bis 2006 rund 117,4 Mio. € zur Verfügung. Mit Hilfe dieses Programms sollen Bildungsanbieter und -nachfragende sowie andere regionale Akteure (z.B. Jugend- und Arbeitsämter) enger zusammengeführt werden. Dadurch sollen die Motivation und Befähigung zum selbstständigen Lernen gefördert sowie qualitative und quantitative Verbesserungen der Bildungsangebote, nicht zuletzt im Sinne einer stärkeren Nutzerorientierung, bewirkt werden.

Im Rahmen des im Jahr 2001 begonnenen Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung" sollen u.a. modellhaft der Aufbau effizienter kontinuierlicher Lernstrukturen in Unternehmen entwickelt und erprobt sowie die Stärkung individueller beruflicher Kompetenzen unterstützt werden. Das Programm soll dazu beitragen, dass sich die Menschen in Deutschland über die Notwendigkeit einer neuen Lernkultur – die durch Selbstbestimmung, Selbstorganisation, Reflexivität und Eigenverantwortung souveräner Bürger und Bürgerinnen, die für ihr Lernen und durch weitgehende Autonomie, aber auch durch Verantwortung gesellschaftlicher Organisationen für Lernprozesse charakterisiert sein wird – stärker bewusst werden. Schwerpunkte sind: Grundlagenforschung, Lernen im Prozess der Arbeit, Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen, Lernen im Netz und mit Multimedia sowie Lernen im sozialen Umfeld. Für das Pro-

[1]) Der Text des Beschlusses der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung" vom 21. Februar 2000 ist u. a. auf der Internet-Seite des Bundesministerium für Bildung und Forschung unter www.bmbf.de abrufbar.

[2]) Vgl. Teil II, Kapitel 5.3.6

[3]) Vgl. Teil II, Kapitel 5.3.1

gramm stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam mit dem ESF bis 2007 jährlich rund 18 Mio. € zur Verfügung.

Im Rahmen der Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung werden in den kommenden Jahren Maßnahmen auf diesem Gebiet verstärkt gefördert werden. Die Initiative umfasst folgende Gruppen von Maßnahmen: Stärkung der Nachfrageseite (Individuen, Betriebe), Unterstützung von Initiativen zur Qualitätssicherung bei Weiterbildungsanbietern, unabhängige Weiterbildungstests sowie Entwicklung neuer und ergänzender Instrumente der Qualitätssicherung[1]). In einem ersten Schritt wurde die STIFTUNG WARENTEST beauftragt, eine Untersuchung zum Thema „Bildung im Internet" mit dem Ziel durchzuführen, Verbrauchern die gewünschte Transparenz und Orientierung zu bieten. Weitere Tests folgten zum E-Learning und zum Facility-Management. Die Checkliste „Qualität beruflicher Weiterbildung" durch das Bundesinstitut für Berufsbildung wurde bereits im Jahr 2000 aktualisiert.

In mittelfristiger Perspektive zeichnen sich Entwicklungen ab, die die Betriebe und die berufliche (Weiter-)Bildung vor neue Herausforderungen stellen werden. Dabei handelt es sich um die Auswirkungen des demographischen Wandels mit einem anhaltenden Geburtenrückgang und einer stetig steigenden Lebenserwartung – ein strukturelles Phänomen in nahezu allen (hoch-)industrialisierten Ländern, insbesondere in Europa und Japan. Dies hat u.a. zur Folge, dass mit zunehmend älteren Belegschaften die rasanten technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt erfolgreich bewältigt werden müssen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat diese Probleme durch Forschungs- und Entwicklungsprojekte innerhalb des Rahmenkonzeptes „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit"[2]) aufgegriffen. Dabei geht es nicht nur um den zunehmenden Stellenwert beruflicher Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, sondern vielmehr auch darum, präventiv einer potenziellen Ausgrenzung älterer Beschäftigter frühzeitig zu begegnen. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Transferprojekt „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel" soll zur Bewusstseinsbildung beitragen und den breiteren Ansatz mit den bisher erarbeiteten Forschungsergebnissen gemeinsam mit Wissenschaft, Unternehmen und überbetrieblichen Institutionen in praktische Lösungsstrategien umsetzen. Das Projekt hat eine Laufzeit von 2000 bis 2002 und ein Fördervolumen von rund 6,4 Mio. €.

Neben den spezifischen Fragestellungen zu Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Erwerbsarbeit zielt das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitgestaltung – Zukunft der Arbeit" mit allen Handlungsfeldern auf eine lernförderliche und menschengerechte Gestaltung von Arbeit. Leitbild ist dabei eine an den Bedürfnissen unterschiedlicher Lebensalter und der gesamten Erwerbsbiografie ausgerichtete Gestaltung von Arbeit, die präventiv wirkt, d. h. der Entstehung alterstypischer Defizite und Beschäftigungsprobleme vorbeugt. Für dieses Programm stehen bis zum Jahr 2005 jährlich rund 15,3 Mio. € Fördermittel bereit.

[1]) Vgl. Teil II, Kapitel 5.2.5

[2]) Vgl. Teil II, Kapitel 4.8

5. Europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung

Zukunftsorientierte Berufsbildungspolitik kann heute nicht mehr ohne die Einbeziehung europäischer und internationaler Entwicklungen gestaltet werden. Dabei kommt der grenzübergreifenden Kooperation in der Europäischen Union besondere Bedeutung zu. Sie ist nicht auf die Harmonisierung der historisch gewachsenen unterschiedlichen Bildungssysteme in Europa gerichtet, sondern auf das Ringen um beste Lösungen für gemeinsame Herausforderungen. Der Vertrag über die Europäische Union bietet auf der Basis der Verantwortung der Mitgliedstaaten für die Bildungsinhalte und -systeme eine tragfähige Grundlage für die erforderliche, intensive Zusammenarbeit bei der Gestaltung eines europäischen Bildungsraumes. Seit dem Europäischen Rat von Lissabon im Jahr 2000 wird zunehmend die besondere Rolle der Bildungspolitik – auch für andere Politikbereiche wie Wirtschaft und Beschäftigung – anerkannt.

Langfristige bildungspolitische Ziele

Mit Blick auf das beim Europäischen Rat in Lissabon formulierte neue strategische Ziel, die Europäische Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu entwickeln, wurden eine Reihe konkreter Zielsetzungen im Bildungsbereich von der breiten Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien bis zur Verwirklichung des lebenslangen Lernens formuliert. Die europäischen Bildungsminister und Bildungsministerinnen haben im Ergebnis dieser Entwicklung im Frühjahr 2001 erstmals einen Bericht „Die konkreten künftigen Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung" für den Zeitraum bis zum Jahr 2010 angenommen. Die insgesamt 13 Ziele sind weitgehend bildungsbereichsübergreifend formuliert und werden deshalb auch die nationale Entwicklung der beruflichen Bildung in den nächsten Jahren mitbestimmen. In einem Arbeitsprogramm für den Europäischen Rat von Barcelona im Frühjahr 2002 wird dargelegt, in welcher Weise und in welchem Zeithorizont die einzelnen Ziele verwirklicht werden sollen[1]). Deutschland vertritt die Position, dass in diesem Prozess in jedem Einzelfall geprüft werden sollte, ob Benchmarking mit quantitativen, europaweit einheitlichen Zielmarken oder andere Instrumente, wie best practice Austausch bzw. Pilotprojekte, die geeigneten Methoden im europäischen Leistungsvergleich sind. Die Rolle der beruflichen Bildung wird im Aktionsprogramm ausdrücklich hervorgehoben, wobei Synergien mit den EU-Aktionen zum lebenslangen Lernen und den dort geplanten Berufsbildungsinitiativen hergestellt werden sollen.

Förderung der Mobilität

Ein wesentlicher Schwerpunkt europäischer, zwischenstaatlicher und nationaler Maßnahmen ist die Verbesserung der Mobilität der Bürger und Bürgerinnen durch Bildung. Die Bürger und Bürgerinnen sollen dadurch die Möglichkeit erhalten, die für sie beste Bildung in ganz Europa nutzen und über entsprechende Wahlfreiheiten für Aus- und Weiterbildung sowie Beschäftigung verfügen zu können. Der Ausbau der Mobilitätsförderung ist deshalb ein Kernanliegen Europäischer Berufsbildungspolitik. Zentrales Element ist dabei das Berufsbildungsprogramm LEONARDO da VINCI, mit dessen Hilfe der Austausch in der beruflichen Bildung innerhalb der nächsten Jahre weiter deutlich verstärkt werden wird. Das Programm

[1]) Vgl. Teil II, Kapitel 6

enthält in seiner zweiten Phase bis 2006 erheblich mehr Mittel für die Mobilitätsprojekte. Neben dem Programm LEONARDO da VINCI werden zahlreiche weitere bilaterale Kooperationen, z.B. mit Frankreich, den Niederlanden, Großbritannien, Norwegen und Portugal, durchgeführt. Jugendliche und junge Erwachsene werden damit verstärkt motiviert, einen Teil ihrer Berufsausbildung im Ausland zu absolvieren. Die Verbreiterung der Zielgruppen für solche Maßnahmen ist für die kommenden Jahre beabsichtigt.

Die Förderung einer Berufsausbildung im angrenzenden Ausland oder in den übrigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union wurde mit dem Job-AQTIV-Gesetz deutlich verbessert. So kann z. B. unter bestimmten Voraussetzungen eine Berufsausbildung vollständig im Ausland gefördert werden.

Finanzielle Programme sind für die Steigerung von Mobilität allein jedoch nicht ausreichend. Das Erlernen von Fremdsprachen ist Voraussetzung für Lernen und spätere Berufstätigkeit im internationalen Kontext. Neben europäischen Initiativen, wie dem Europäischen Jahr der Sprachen 2001 zur Motivation zum Sprachenlernen und nationalen Modellprojekten, hat die Bundesregierung in Abstimmung mit allen Beteiligten ein Handlungskonzept zum Sprachenlernen erarbeitet. Kern des Konzeptes ist die Forderung, Sprachenlernen auf allen Bildungsebenen zu etablieren und so zu einem Teil des lebensbegleitenden Lernens werden zu lassen. Bilinguale Ausbildung und Aufgeschlossenheit bei Lehrern und Lehrerinnen sowie Ausbildern und Ausbilderinnen spielen dafür eine wichtige Rolle. Ein wichtiges Instrument zur Motivation, Sprachen zu lernen, ist z.B. das sogenannte Portfolio. Es ermöglicht eine Selbsteinschätzung des Lernfortschritts und berücksichtigt auch Kenntnisse und Teilqualifikationen, die außerhalb des schulischen Bildungsprozesses erworben wurden.

Zur Beseitigung rechtlicher und administrativer Mobilitätshemmnisse wurde bereits viel erreicht: alle EU-Bürger und EU-Bürgerinnen besitzen freies Reise-, Aufenthalts- und Arbeitsrecht in allen Mitgliedstaaten. Wie die Teilnehmerzahlen an den EU-Bildungsprogrammen zeigen, wird davon rege Gebrauch gemacht. Es gibt noch eine Reihe verbliebener Mobilitätshemmnisse, z.B. im Beschäftigungs- und Sozialrecht, aber auch im Bildungsbereich, die in der im Jahr 2001 im EU-Bildungsministerrat verabschiedeten Ratsempfehlung zur Mobilität thematisiert wurden. Von deutscher Seite wurden in diesem Zusammenhang konkrete Vorschläge eingebracht:

- Schaffung eines europäischen Bildungsausweises für Schüler und Schülerinnen, Studierende und Auszubildende gleichermaßen,
- Erweiterung des EUROPASS auf Bildungsteilnehmende außerhalb der dualen Ausbildung und auf Teilnehmende aus Beitrittskandidatenländern sowie
- Schaffung einer allen Bürgern und Bürgerinnen zugänglichen europäischen Informationsplattform zu Mobilitätsmöglichkeiten.

Seit einigen Jahren werden in Deutschland bereits für alle neuen Ausbildungsberufe zusätzlich zum Abschlusszeugnis sogenannte „Ausbildungsprofile“ in drei Sprachen entwickelt. Sie beschreiben die wesentlichen Inhalte der vermittelten Ausbildung und werden mit dem Abschlusszeugnis ausgehändigt. Solche Profile sollen zukünftig auch für Fortbildungsabschlüsse erstellt werden. Deutschland hat seine Anstrengungen auf europäischer Ebene forciert, damit dieses Verfahren zur Erläuterung von Zertifikaten in naher Zukunft europaweit angewendet wird.

Transparenz

Fehlende Transparenz beruflicher Abschlüsse und erworbener Qualifikationen wird in der Europäischen Union nach wie vor als ein wesentliches Mobilitätshindernis für Arbeitskräfte angesehen, wenn sie von einem Mitgliedstaat in einen anderen Mitgliedstaat wechseln wollen. Die Europäische Kommission hat deshalb eine hochrangige Task Force zu „Skills and Mobility“ mit Vertretern der Bildung, Beschäftigungspolitik und Wirtschaft eingesetzt, mit deren Hilfe sie auch zu neuen Lösungsvorschlägen für ein einheitliches System der Anerkennung von Qualifikationen kommen will. Im Bereich der beruflichen Bildung erschweren die Vielfältigkeit der Berufsbildungssysteme sowie die sich in einzelnen Branchen rasch verändernden Qualifikationsanforderungen europaweite Regelungen. Genaue und verständliche Beschreibung der Lernwege und der konkret erworbenen beruflichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen könnte auch aus deutscher Sicht Mobilität am europäischen Arbeitsmarkt unterstützen und zu grenzüberschreitender Anerkennung führen. Nach wie vor ist es für einen Arbeitgeber schwierig, die beruflichen Kompetenzen eines ausländischen Bewerbers aus den vorgelegten beruflichen Zertifikaten zu erkennen, wenn der Arbeitgeber mit dem nationalen Berufsbildungssystem und den Berufsbildungsabschlüssen des Herkunftsstaates nicht vertraut ist. Ein weiteres Problem besteht darin, dass die Zertifikate nur in der Sprache des Herkunftslandes ausgestellt sind. Deshalb muss der Informationsaustausch über die jeweiligen Ausbildungsgänge und vor allem Ausbildungsabschlüsse forciert werden. Zu den bereits entwickelten Maßnahmen gehört ein einheitliches System der Darstellung für einen „europäischen Lebenslauf“. Ungenügende Darstellung der Lebensläufe in Bewerbungen sind oftmals Grund für Ablehnungen. Die eingespielten Feinheiten der Darstellung lassen sich für Ausländer jedoch kaum durchschauen. Die Verwendung der einheitliche Darstellungsform soll hier zu mehr Transparenz und damit auch Chancengleichheit beitragen.

Mehr Mobilität, Flexibilität und internationale Ausrichtung wird auch von der Berufsausbildung im dualen System gefordert. Neben einer erheblichen Steigerung der finanziellen Mittel für Mobilitätsmaßnahmen schafft die Möglichkeit einer Freistellung von Berufsschülern und Berufsschülerinnen für einen Austausch im Ausland von drei Wochen bis maximal neun Monaten größere Flexibilität.

Es ist absehbar, dass sich insbesondere in der beruflichen Weiterbildung ein europäischer Markt von Angeboten entwickelt, an dem sich deutsche Einrichtungen im europäischen Wettbewerb beteiligen müssen und für den Transparenz zu schaffen ist. In diesem Zusammenhang kommt dem Memorandum der Europäischen Kommission über lebenslanges Lernen[1]) eine besondere Bedeutung zu. Die begonnene Debatte über formales, nicht formales und informelles Lernen wird dabei eine größere Beachtung finden. Die Möglichkeiten zur Bewertung und Anerkennung nicht formal bzw. informell erworbener Kompetenzen wirft die zu klärende Frage nach Einführung neuer Instrumentarien auch auf europäischer Ebene auf. Die EU-Kommission hat dem Bildungsministerrat am 29. November 2001 ein Aktionsprogramm zur Umsetzung des Memorandums vorgelegt, über dessen weitere Konkretisierung in der ersten Hälfte des Jahres 2002 zu entscheiden ist.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Teil I, Kapitel 9

Programme der Europäischen Union

Neben den EU-Austauschprogrammen haben die Europäischen Gemeinschaftsinitiativen im Rahmen des ESF, insbesondere durch die Mitfinanzierung mehrerer umfangreicher, auf verschiedene Berufsbildungsbereiche orientierte Programme (z.B. Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken, Lernkultur Kompetenzentwicklung, Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf) erheblichen Anteil an innovativen Maßnahmen auf Bundesebene. Die koordinierte Beschäftigungsstrategie der Europäischen Union mit jährlichen beschäftigungspolitischen Leitlinien, Empfehlungen an die Mitgliedstaaten und einem gemeinsamen Bericht des Europäischen Rates über die Beschäftigungslage in der Gemeinschaft fordert von den Mitgliedstaaten u.a. umfassende, kohärente Strategien für das lebenslange Lernen zu entwickeln, um die Menschen beim Erwerb und bei der Anpassung der Qualifikationen zu unterstützen. In diesem Zusammenhang sollen die Mitgliedstaaten geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ergreifen, um die Beschäftigungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und Qualifikation der Menschen zu verbessern. Die EU-Kommission hat im Jahr 2001 für Deutschland wiederum eine geringe Jugendarbeitslosigkeit festgestellt, die weit unter dem EU-Durchschnitt liegt. Das ist eine Bestätigung der Effizienz der dualen Berufsausbildung. Außerdem wird Deutschland bescheinigt, dass ausgehend von Fortschritten im dualen Ausbildungssystem sowie von einer Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Weiterbildung das lebenslange Lernen zu einem wichtigen politischen Thema geworden ist. Weitere Beschäftigungserfolge können insbesondere durch präventive Maßnahmen erzielt werden, in deren Mittelpunkt berufliche Qualifizierung stehen muss. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz hat die Bundesregierung u.a. die Arbeitsmarktpolitik noch stärker auf präventive und wirtschaftsnahe Qualifizierung ausgerichtet und damit auch einer Empfehlung der Europäischen Kommission entsprochen.

Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2002 vom 17. April 2002

Das Bundeskabinett nimmt den Berufsbildungsbericht 2002 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zustimmend zur Kenntnis und stellt dazu fest:

1. Die zentrale berufsbildungspolitische Zielsetzung der Bundesregierung ist es, durch berufliche Aus- und Weiterbildung zu dauerhafter Beschäftigungsfähigkeit, beruflicher und persönlicher Entwicklung des Einzelnen beizutragen und die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft durch qualifizierte Fachkräfte zu stärken. Ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen in der Verantwortung der Wirtschaft sowie betriebliche und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen, die den Menschen während ihres Berufslebens Möglichkeiten für die Anpassung und Weiterentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen eröffnen, sind Grundvoraussetzungen für die Verwirklichung dieser Ziele.

2. Die Ausbildungschancen der Jugendlichen haben sich seit 1998 kontinuierlich weiter verbessert. Die Anzahl der am 30. September 2001 bundesweit als noch unvermittelt gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen (20.462) ist im Vergleich zu 1998 um rund 43 % gesunken. Die im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit im Rahmen des Ausbildungskonsenses vereinbarten regionalen Nachvermittlungsaktionen waren erfolgreich. 2001 konnte die Anzahl der Ende September noch unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen bis Ende Dezember in den alten Ländern um 54 % auf 5.422, in den neuen Ländern und Berlin um 61 % auf 3.309 gesenkt werden. Die zu diesem Zeitpunkt noch besetzbaren betrieblichen sowie die in staatlichen Programmen noch verfügbaren Ausbildungsplätze reichten aus, auch diesen Jugendlichen ein Ausbildungsangebot machen zu können.

3. Die regionale Ausbildungssituation ist nach wie vor unterschiedlich. Insbesondere in den neuen Ländern ist das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen noch nicht zufriedenstellend. Schon wegen stark zurückgehender Schulabgängerzahlen in den nächsten Jahren müssen die Betriebe dort jedoch die Ausbildungsleistungen zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit erheblich steigern und dabei benachteiligte Jugendliche angemessen berücksichtigen. Die Bundesregierung unterstützt dies mit den im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten Aktivitäten zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots.

4. Die Bundesregierung hat die Zahl der neuen Ausbildungsverträge in der Bundesverwaltung nach der erheblichen Steigerung in den letzten Jahren – 1999 um 12 % und 2000 um 2,5 % – im Jahr 2001 um ein Prozent erhöht. Das Ausbildungsangebot in der Bundesverwaltung wird auch im Jahr 2002 und den Folgejahren dem demographischen Bedarf entsprechend weiter erhöht.

5. Der fundamentale Strukturwandel von der Industriegesellschaft zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft sowie der demographische Wandel stellen Bildungs- und Berufsbildungspolitik vor neue Herausforderungen, wie etwa neue und höhere Qualifikationsanforderungen an immer weniger jüngere und mehr ältere Menschen. Es gilt daher, in den nächsten Jahren alle vorhandenen Erwerbs- und Qualifikationspotenziale zu entwickeln und auszuschöpfen. Die Bundesregierung hat mit der am 4. März 2001 im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit gemeinsam mit den Sozialpartnern vereinbarten Qualifizierungsoffensive hierfür die Grundlagen gelegt. Dabei geht es schwerpunktmäßig um fünf Handlungsfelder:

Ausbildungschancen für alle Jugendlichen

Es ist das Ziel der Bundesregierung, allen Jugendlichen die Chance zu eröffnen, mit einer arbeitsmarktverwertbaren Berufsausbildung den Start in das Berufsleben zu beginnen:

- Der mit dem Ausbildungskonsens eingeschlagene Weg zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation sowie zur fortlaufenden Modernisierung der Berufsausbildung wird daher konsequent fortgesetzt.
- Die Bundesregierung wird in den neuen Ländern durch öffentlich finanzierte Ausbildungsplatzprogramme die Wirtschaft in ihren Anstrengungen flankierend unterstützen. Sie wird dabei den Einsatz der Programme flexibel auf die unterschiedlichen regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktverhältnisse ausrichten, um damit einen stärkeren Beitrag zur weiteren Entwicklung betrieblicher Ausbildungsstrukturen zu leisten.
- Das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher ist bis zum Ende des Jahres 2003 verlängert worden. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz ist sichergestellt, dass ab dem Jahr 2004 bewährte Elemente des Programms in die Regelförderung übernommen werden.
- Zur Verbesserung der Ausbildung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen wurde im Jahr 2001 das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung begonnen. Mit der Bundesanstalt für Arbeit wird in über 20 Arbeitsämtern eine neue Förderstruktur erprobt. Damit soll ein durchgängiges Förderangebot entwickelt werden, das auf die individuellen Ausbildungsbedürfnisse ausgerichtet ist. In dem Programm geht es auch um die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten.

Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung und Nachqualifizierung

Die Bundesregierung entwickelt die Rahmenbedingungen weiter, die das Engagement des Einzelnen und das der Unternehmen für lebensbegleitendes Lernen während des gesamten Berufslebens unterstützen sowie zur Qualitätsverbesserung, Transparenz und Professionalisierung in der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung beitragen. Mit dem Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle" und der Berufung einer Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens" sind weitere wichtige Schritte eingeleitet worden. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz wurden Maßnahmen ergriffen, die darauf zielen, die Beschäftigungsfähigkeit derjenigen, die nicht oder nicht mehr über langfristig arbeitsmarktverwertbare Qua-

lifikationen verfügen, durch alters- und zielgruppenangemessene Weiterbildung und Nachqualifizierung zu sichern.

Berufliche Aus- und Weiterbildung für höhere Qualifikationen nutzen

Der Bedarf an Fachkräften mit anspruchsvollen Qualifikationen wird nach den zurzeit vorliegenden Prognosen weiter steigen. Deshalb gilt es, die Strukturen zum Erwerb von anspruchsvollen Qualifikationen über die berufliche Aus- und Weiterbildung breiter zu nutzen und weiterzuentwickeln. Das zum 1. Januar 2002 novellierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz unterstreicht dies nachhaltig. Mit der Entwicklung eines beispielhaften IT-Weiterbildungssystems haben Bundesregierung und Sozialpartner dazu neue Wege beschritten. Lebensbegleitendes Lernen erfordert darüber hinaus eine systematischere Verknüpfung der Berufsbildung mit dem Hochschulbereich, wie dies Bund und Länder anstreben.

Zugleich muss die wieder wachsende Neigung der Schulabgänger und Schulabgängerinnen, ein Studium aufzunehmen, unterstützt werden. Die von der Bundesregierung eingeleiteten Reformen im Hochschulbereich leisten dazu einen wesentlichen Beitrag.

Chancengleichheit für Frauen in Ausbildung und Beschäftigung

Die Bundesregierung strebt die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben an. Im Bereich der beruflichen Bildung geht es dabei vor allem folgende strategische Ansatzpunkte:

– breitere Nutzung des Berufswahlspektrums durch junge Frauen und Männer unter dem Kriterium langfristiger beruflicher Entwicklungschancen,

– aktiveres Zugehen auf junge Frauen, um ihnen ein breiteres Spektrum chancenreicher Ausbildungen anzubieten und sie dafür zu gewinnen; ebenso sind ihre Belange bei der Gestaltung der Berufsausbildungen stärker zu berücksichtigen,

– Verbesserung und Ausbau der Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung vor allem durch die Unternehmen – auch in Phasen familienbedingter Berufsunterbrechung oder Teilzeitbeschäftigung – mit dem Ziel, mehr berufliche Entwicklungschancen zu eröffnen, insbesondere auch, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Erwerbs- und Qualifikationspotenziale älterer Menschen nutzen

Der demographische Wandel erfordert Strategien, mit denen mittelfristig qualifizierter betrieblicher Nachwuchs gewonnen werden kann und vor allem ältere Belegschaften weiter qualifiziert werden können. Die Bundesregierung hat mit dem Job-AQTIV-Gesetz Instrumente in das Arbeitsförderungsrecht aufgenommen, die diesen Prozess einer aktiveren Weiterbildungsförderung der Älteren unterstützen. Noch wichtiger ist aber eine vorausschauende Personal- und Qualifikationsentwicklung in den Unternehmen und eine sie flankierende präventive Qualifizierungs- und Beschäftigungspolitik. Hierzu werden mit dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung aufgelegten Programm „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit" Forschungs- und Entwicklungsarbeiten gefördert.

6. Die Europäische Kooperation in der beruflichen Bildung gewinnt zunehmend an Dynamik. Hohe Qualitätsstandards in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind für Freizügigkeit und Mobilität in Europa von großer Bedeutung. EU-Bildungsprogramme und neue Initiativen für die Gestaltung eines Europäischen Bildungsraums sowie eine koordinierte Beschäftigungspolitik unterstützen die Entwicklung von innovativen Lösungen für gemeinsame Bildungsprobleme. Deutschland hat bei der Fortentwicklung der europäischen und internationalen Bildungskooperation viel zu bieten und als exportorientierter Staat mit neun Nachbarländern und seiner Lage zu Mittel- und Osteuropa ein besonderes Interesse an Kooperation und Austausch.

7. Die vielfältigen Veränderungen in Wirtschaft und Technik, Arbeitswelt und Gesellschaft mit neuen Anforderungen an das Bildungssystem erfordern eine permanente Modernisierung ohne dabei vorschnell Bewährtes aufzugeben. Die Bundesregierung wird den konstruktiven Dialog und die Zusammenarbeit mit den Ländern und den Sozialpartnern zur Bewältigung der Herausforderungen im Interesse des Einzelnen, der Unternehmen und Betriebe sowie der Gesellschaft fortsetzen.

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 11./12. März 2002 zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2002 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

1. Weiterhin leichte Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Die Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland hat sich, wenngleich in schwacher Ausprägung, fortgesetzt. So hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert. Während die Zahl der bei den Arbeitsämtern gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen leicht rückläufig war, stieg aufgrund staatlicher Programme das Gesamtangebot an gemeldeten Ausbildungsstellen. Die Zahl der noch nicht vermittelten Ausbildungssuchenden nahm stärker als die der noch unbesetzten Ausbildungsstellen ab.

Allerdings haben sich die zu Beginn des Ausbildungsjahres gehegten optimistischen Erwartungen nicht erfüllt. Ursächlich für die tendenzielle Stagnation des betrieblichen Ausbildungsangebots dürfte vor allem die im Laufe des Jahres eingetretene Abschwächung des Wirtschaftswachstums sein. Die unterschiedliche, insgesamt nicht zufriedenstellende wirtschaftliche Gesamtsituation spiegelt sich in den Ausbildungsbereichen wider: Zuwächsen in Industrie und Handel sowie in den Freien Berufen stehen erhebliche Rückgänge im Handwerk, aber auch in der Landwirtschaft und im öffentlichen Dienst gegenüber.

Ohne eine gesamtwirtschaftliche Trendwende ist eine deutliche Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt nicht zu erwarten.

2. Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt verbessern

Die Erhöhung der Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt war mehrfach Gegenstand der Stellungnahmen des Hauptausschusses. Eines der Hauptinstrumente zur Abbildung des Ausbildungsmarktes ist die Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit. Ihre Aussagekraft beruht maßgeblich auf dem Grad der Einschaltung der Berufsberatung durch Ausbildungsplatzsuchende und Ausbildungsstellen anbietende Betriebe. Mit der Zunahme von Initiativbewerbungen und von Online-Techniken wählen gerade Ausbildungssuchende direkte Wege zu den Unternehmen. Aber auch Betriebe bieten zunehmend ihre Ausbildungsangebote im Internet an. Aufgrund dieser Entwicklungen hält der Hauptausschuss es für erforderlich, Vorkehrungen zu treffen, die sowohl eine differenzierte Erfassung der diversen Vermittlungsangebote als auch die Transparenz der Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt künftig sichern.

Zugleich gilt es, die Differenzierung in der Darstellung des Ausbildungsangebotes zu verbessern. Vor allem die Aufschlüsselung nach ausschließlich betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen in der Berufsbildungsstatistik ermöglicht erst eine realistischere Einschätzung der verschiedenen Ausbildungsleistungen. Der Hauptausschuss begrüßt daher nachdrücklich die im Rahmen der Forschungsarbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung erstmalig differenzierte Informationslage zur Gesamtzahl der betrieblich und außerbetrieblich ausgebildeten Lehrlinge. Der Hauptausschuss hegt dabei die Erwartung, dass der Berufsbildungsbericht künftig eine tatsächliche Zuordnung der Ausbildungsverhältnisse widerspiegelt, wie dies in der Berichterstattung in einzelnen Bundesländern bereits erreicht wurde. In diesem Zusammenhang hält der Hauptausschuss angesichts der heterogenen Förderprogramme in Ostdeutschland und gespaltener Ausbildungsmärkte in einzelnen Regionen der alten Bundesländer eine genauere Aufschlüsselung des dortigen Ausbildungsmarktes insbesondere unter Einbeziehung schulischer Angebote für notwendig, um aussagefähige Vergleiche zu ermöglichen, zumal die Eintritte in berufliche Vollzeitschulen erneut erheblich zugenommen haben.

3. Unterschiedliche Entwicklungen in West- und Ostdeutschland sowie regionale Diskrepanzen

Die Ausbildungssituation in Deutschland ist weiterhin von einer sich verfestigenden Spaltung zwischen dem alten und neuen Bundesgebiet in zwei Ausbildungsmärkte mit gegenläufigen Entwicklungen gekennzeichnet. Zugleich verstärken sich regionale Diskrepanzen in den alten Bundesländern .

Der Hauptausschuss hält vor diesem Hintergrund eine konsequente Ausrichtung und Anpassung der unterschiedlichen Förderansätze auf die regionalen Bedarfe für unabdingbar. Hierzu ist die regionale Berufsbildungspolitik in Verbindung mit hierfür geeigneten regionalen Netzwerken zielgerichtet weiterzuentwickeln. Ein gelungenes Beispiel stellt das Projekt „Regionalberatung in den neuen Ländern" des Bundesinstituts für Berufsbildung dar, das die im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit stattfindenden regionalen Ausbildungskonferenzen unterstützt und auf die Förderung von Netzwerken in Form regionaler Kooperationen zwischen Unternehmen, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Kammern, Arbeitsverwaltung, Landesregierung und Kommunen abzielt.

4. Hohe Mobilität und Flexibilität der Ausbildungssuchenden

Die öffentliche Diskussion ist geprägt von einer angeblich zu geringen Mobilitäts- und Flexibilitätsbereitschaft der Ausbildungssuchenden. Die Zahlen des Ausbildungsmarktes zeigen jedoch ein anderes Bild: Ihre Mobilität hat bundesweit weiter zugenommen und ist seit 1997 um insgesamt 3,3% angestiegen. Unter den 385.500 Bewerbern und Bewerberinnen, die im vergangenen Vermittlungsjahr eine Berufsausbildung aufgenommen haben, befanden sich 50.300 = 13,0% mit einem Ausbildungsplatz außerhalb des regional zuständigen Arbeitsamtsbezirkes. Genutzt wurden Möglichkeiten einer auswärtigen Ausbildung auch über weitere Entfernungen sowie im Tagespendelbereich; eine starke Zunahme verzeichnen hierbei die neuen Bundesländer. Dies belegen die Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit. Die Zahl der so mobilen jungen Leute betrug in den östlichen Bundesländern 19,7%, in den westlichen 9,6%. Über die Hälfte dieser Jugendlichen aus den östlichen Bundesländern fanden Ausbildungsplätze vorrangig in Bayern, Niedersachsen und Baden-Württemberg.

Diese Entwicklung macht dem Hauptausschuss Sorge. Der Hauptausschuss verkennt dabei nicht, dass bei bundesweit zunehmenden regionalen Diskrepanzen der überregionale Ausgleich an Bedeutung gewinnt und zu einem insgesamt ausgeglichenen Ausbildungsmarkt in Deutschland beiträgt. Andererseits besteht bei einer Verstetigung dieses Abwanderungstrends die Gefahr einer weiteren Verschlechterung des Entwicklungspotenzials wirtschaftlich schwächerer Regionen Ostdeutschlands, da gerade besonders leistungsstarke und hoch motivierte Ausbildungssuchende eine höhere Bereit-

schaft zur regionalen und überregionalen Mobilität aufweisen und als gut qualifizierte Fachkräfte für die Region ausfallen.

5. Maßnahmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in Ostdeutschland weiterhin notwendig

Wie in seiner Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht 2001 hält der Hauptausschuss weiterhin Maßnahmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern und Berlin für dringend erforderlich. Die generelle Entwicklung der Wirtschaft hat die Erwartungen an die betriebliche Ausbildungskapazität in Ostdeutschland nicht erfüllt. Die weiteren Aussichten sind ungewiss.

Dem wird jedoch die im Teil I des Entwurfs des Berufsbildungsberichtes 2002 getroffene Feststellung nicht gerecht, wonach der im Vergleich zu den alten Ländern hohe Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung nicht durch ein zu geringes betriebliches Ausbildungsplatzangebot, sondern ausschließlich durch die demographisch bedingt höhere Ausbildungsplatznachfrage begründet wird.

Diese Sicht liefert nicht den Schlüssel für die Bewältigung der schwierigen Ausbildungsplatznachfrage in Ostdeutschland. Maßnahmen, die auf die bedarfsgerechte Ausweitung der Ausbildung in Betrieben gerichtete sind, müssen weiterhin im Zentrum der Berufsbildungspolitik stehen.

Der Hauptausschuss erwartet daher von Bund, neuen Ländern und Berlin sowie der Bundesanstalt für Arbeit, dass sie in ihren Anstrengungen zur Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze nicht nachlassen und ein der jeweiligen Ausbildungssituation angemessenes Kontingent zur Verfügung stellen. Zur Optimierung der Programme hält der Hauptausschuss darüber hinaus eine Umorientierung für notwendig, indem

1. Maßnahmen mit hoher Betriebsnähe Vorrang vor anderen eingeräumt wird, allerdings nur insoweit, wie durch sie betriebliche Ausbildungsplätze nicht ersetzt werden,
2. zusätzliche Ausbildungsplatzangebote unter Berücksichtigung zukünftiger regionaler Wirtschaftsentwicklungen erfolgen,
3. eine stärkere zielgruppenbezogene Abstimmung der einzelnen Programme untereinander angestrebt wird,
4. eine stärkere Kostenbeteiligung derjenigen Betriebe erfolgt, in denen zusätzliche Ausbildungsplätze staatlich finanziert werden,
5. die Aktivitäten bezüglich der Ausbildungsbereitschaft und Wirtschaftskraft der ostdeutschen Betriebe insgesamt nachhaltig gestärkt werden.

Der Hauptausschuss geht in diesem Zusammenhang davon aus, dass auch die Maßnahmen des Jugendsofortprogramms 2002 sich wie in den Vorjahren auf die neuen Länder und Berlin, aber auch auf Regionen mit Ausbildungsplatzdefiziten in den alten Ländern konzentrieren werden.

6. Altnachfrage abbauen

Der Anteil der Ausbildungssuchenden, die die allgemeinbildende Schule nicht im Vermittlungsjahr verlassen haben (sogenannte „Altnachfrager“), ist ausweislich der Statistik erneut um 0,9 % auf 40,8 % angestiegen. Dabei haben sich die Verhältnisse zwischen alten und neuen Bundesländern angeglichen.

Angesichts des hohen Anteils der Altnachfrage hält der Hauptausschuss eine inhaltliche Fortführung des Jugendsofortprogramms für unabdingbar. Er begrüßt die für diese Zielgruppe besonders geeigneten Instrumente des Jugendsofortprogramms, die im Rahmen der Reform des Sozialgesetzbuches III in eine regelhafte Förderung überführt wurden.

Daneben hält es der Hauptausschuss angesichts der weiter zunehmenden Eintritte in berufliche Vollzeitschulen für erforderlich, die Übergänge von der allgemeinbildenden Schule in eine betriebliche Ausbildung über die Entwicklung ergänzender Instrumente zu beschleunigen und so bildungsökonomisch nicht vertretbare Schleifen zu reduzieren.

7. Strukturwandel auf dem Ausbildungsmarkt

Der gesellschaftliche Wandel zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft verändert auch den Arbeits- und den Ausbildungsmarkt. Dementsprechend nahm die Zahl angebotener Ausbildungsplätze für Dienstleistungsberufe zu, während die Angebote für Fertigungsberufe wiederum rückläufig waren. Die Nachfrage folgte dieser Entwicklung nicht. Darüber hinaus zeigen einzelne Berufsbereiche erhebliche Differenzen zwischen Angebot und Nachfrage.

Der Hauptausschuss hält angesichts des ab etwa 2007 einsetzenden, demographisch bedingten Bewerberrückgangs eine umfassende und systematische Vorbereitung auf die Berufswahl Jugendlicher für noch dringlicher, damit Übergänge in Ausbildung möglichst friktionsfrei verlaufen und sich Ausbildungsabbrüche und Fehlqualifizierungen minimieren lassen. Er erwartet daher im Rahmen regionaler Abstimmungsprozesse konkrete Vereinbarungen zwischen den allgemeinbildenden Schulen, der Berufsberatung der Arbeitsämter gemeinsam mit den Einrichtungen der Wirtschaft und den zuständigen Stellen. Nur ein ganzheitliches Vorgehen, welches das familiäre und soziale Umfeld der Jugendlichen gleichermaßen einbindet, wird dem Anliegen einer wohlbegründeten Berufswahlentscheidung gerecht werden können.

Der Hauptausschuss begrüßt in diesem Zusammenhang die Zunahme der Flexibilität der Jugendlichen hinsichtlich der Vermittlungswünsche. Zwar ist noch immer eine starke Konzentration auf wenige Berufe zu verzeichnen, doch erfahren vor allem die in den letzten Jahren neu geschaffenen Berufe eine zunehmende Nachfrage. Erfreulich ist auch die leichte Abschwächung der Konzentration von Mädchen und jungen Frauen auf wenige, meist frauentypische Berufe. Der Hauptausschuss ermutigt ausbildungsinteressierte Jugendliche und ihr familiäres Umfeld, sich frühzeitig über die Bandbreite der Berufsangebote zu informieren und eingehend beraten zu lassen. Dabei ist insbesondere die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen. Der Hauptausschuss erwartet, dass die Partner in den Regionen entsprechende Angebote der Berufswahlvorbereitung und Berufsorientierung abgestimmt, umfassend, zielgruppengerecht gemeinsam bereithalten.

8. Neue Berufe im Aufwärtstrend

Der Hauptausschuss begrüßt, dass die seit 1996 neu geordneten Berufe sowohl auf der Angebots- wie auf der Nachfrageseite eine so starke Resonanz finden. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg um 4.836 gegenüber dem Vorjahr auf 55.690 (+9,5 %). Besondes die IT-Berufe weisen überdurchschnittliche Zuwächse auf. Zugleich bewarben sich knapp 40.000 Jugendliche bei den Arbeitsämtern um einen Ausbildungsplatz in diesem Wirtschaftsbereich. Dieser steigenden Nachfrage gilt es auch in Zukunft durch weitere Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes Rechnung zu tragen! Das Ausbildungsplatzpotenzial sollte durch die zügige Entwicklung weiterer moderner zukunftsträchtiger Berufe erschlossen werden.

9. Chancengleichheit gewährleisten

Chancengleichheit und den Abbau von Lernbeeinträchtigungen hat der Hauptausschuss wiederholt in seinen Stellungnahmen zu den Berufsbildungsberichten der letzten Jahre mit Nachdruck eingefordert. Die Qualität des Berufsbildungssystems in Deutschland hängt maßgeblich davon ab, wie die Integration von sozial benachteiligten oder mehr praktisch orientierten Jugendlichen, Jugendlichen ohne Schulabschluss sowie ausländischer Herkunft gelingt. Der Hauptausschuss hält es daher für vordringlich, die hierzu vorliegenden Beschlüsse und Vereinbarungen im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit nunmehr mit Leben zu erfüllen und in den Regionen umzusetzen. Der Hauptausschuss ermuntert daher alle Partner der regionalen Berufsbildungspolitik, ihre Projekte und Fördermaßnahmen zielstrebig umzusetzen und die in den Ländern initiierten Vorhaben der allgemeinbildenden Schulen zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit voranzubringen.

Angesichts der hohen Bedeutung einer qualifizierten beruflichen Ausbildung ist eine zielorientierte Weiterentwicklung einer Berufsvorbereitung erforderlich. Notwendig ist eine stärkere inhaltliche und organisatorische Verknüpfung mit einer anschließenden betrieblichen Berufsausbildung und eine zügige Umsetzung vor Ort.

In künftigen Neuordnungsverfahren sind die Belange von Jugendlichen mit schlechten Startchancen mehr als bisher zu berücksichtigen. Erfolgreiche Beispiele der Stufenausbildung wie der Baubereich sowie die Maler- und Lackiererausbildung sollten Vorbild für weitere bedarfsgerechte Berufsprofile sein. Daneben sollte die Zertifizierung von Teilqualifikationen zur Förderung der beruflichen Bildung von benachteiligten Jugendlichen einen höheren Stellenwert erfahren. Die vom Hauptausschuss beschlossenen Empfehlungen zum Nachweis berufsbezogener Qualifikationen im Rahmen einer Berufsvorbereitung, einer vorzeitig beendeten Berufsausbildung oder einer berufsbegleitenden Qualifikation sollten als Teile eines anerkannten Berufsbildes nunmehr auch in Kooperation mit den zuständigen Stellen regional umgesetzt werden.

10. Zeit für lebenslanges Lernen

Die mündige Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger an den verschiedenen Lebensbereichen unserer Gesellschaft und im Rahmen internationaler Beziehungen setzt eine umfassende Bildung voraus. Zugleich ist sie wesentliche Voraussetzung für die eigene Existenzsicherung und Schlüssel zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen sowie zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. An die Beschäftigten in allen Wirtschaftsbereichen und Unternehmensgrößen werden permanent neue Anforderungen an berufliche Qualifikationen und persönliche Kompetenzen gestellt. Neue Formen des Lernens gewinnen zunehmend an Bedeutung und prägen die aktuellen Formen des lebenslangen Lernens. Einen erheblichen Einfluss auf die kontinuierlichen Lernprozesse im Arbeitsleben gewinnt die fortschreitende Verkürzung der Halbwertzeiten des Wissens. Vor diesem Hintergrund sind alle beteiligten Akteure aufgerufen, die tradierte Trennung von Arbeitszeiten und Lernzeiten zu überwinden.

Im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit haben Bundesregierung, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften erklärt, Arbeitszeiten und Lernzeiten besser miteinander verbinden zu wollen. Dieses Ziel wird von der Berufsbildungspolitik nachdrücklich unterstützt. In Folge flexibler Formen der betrieblichen Arbeitsgestaltung und vor allem der Einführung von langfristigen Arbeitszeitkonten bis hin zur Lebensarbeitszeit können zunehmend Zeitguthaben angesammelt werden, die vermehrt für berufliche Weiterbildung zu nutzen sind.

Die Sozialparteien sind aufgerufen, in noch stärkerem Maße als bisher entsprechende Regelungen in Branchen- und Firmentarifverträgen sowie in Betriebsvereinbarungen zu verankern und dabei an vorhandene Erfahrungen im Sinne von „Good-Practice-Beispielen“ anzuknüpfen. Die Verknüpfung von Arbeitszeiten und Lernzeiten darf sich nicht allein auf Großbetriebe erstrecken, sondern muss auch die beschäftigungsintensiven Klein- und Mittelunternehmen erfassen. Wenngleich mit Sabbaticals und dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben alternative Verwendungsmöglichkeiten von Zeitkontingenten existieren, sind die Zeitinvestitionen für Qualifizierung deutlich zu stärken. Die Wünsche der Beschäftigten nach Zeitsouveränität sind mit den Herausforderungen kontinuierlicher Weiterbildung in Einklang zu bringen.

Aufgabe der Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik von Bund und Ländern wird es zunehmend sein, die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle vor allem in Klein- und Mittelunternehmen zu unterstützen sowie die Rahmenbedingungen für die Etablierung von Lernzeitkonten zu schaffen bzw. zu verbessern. Die Verbreitung von Ansprüchen aus Qualifizierungstarifverträgen ist zu fördern und der Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten zu gewährleisten. Insgesamt kann mit einer „investiven Arbeitszeitpolitik“ im Interesse der Beschäftiger wie der Beschäftigten der herausragenden Bedeutung lebenslangen Lernens mehr Rechnung getragen werden.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2002

Der Berufsbildungsbericht 2002 kommentiert die berufsbildungspolitischen Herausforderungen, die Lösungsansätze und die Erfolge sowie die noch zu bewältigenden Probleme insgesamt ausgewogen. Allerdings stellt der Bericht gemeinsam erzielte Ergebnisse aller Bündnispartner an vielen Stellen als alleinigen Erfolg der Bundesregierung und des BMBF dar, ohne den Beitrag der Sozialpartner als maßgebliche Gestaltungskräfte in der Berufsbildung entsprechend zu würdigen.

Die deutsche Wirtschaft hat trotz der zum Teil schwierigen konjunkturellen Lage ihre Zusage eingehalten, jedem jungen Menschen, der ausbildungswillig und ausbildungsfähig ist, ein Ausbildungsangebot zu machen.

Deutliche Verbesserung auf dem Ausbildungsplatzmarkt: Ausbildungsplatzsituation 2001

Die deutsche Wirtschaft hat auch im vergangenen Ausbildungsbilanzjahr maßgeblich dazu beigetragen, dass sich die Lehrstellensituation in Deutschland – wie im Berufsbildungsbericht zutreffend bemerkt – deutlich verbessert hat. Alle Berufsbildungsexperten bestätigen eine insgesamt positive Bilanz des Ausbildungsjahres 2000/2001.

Im Jahr 2001 überstieg wie im vorhergehenden Jahr das Angebot an Ausbildungsplätzen – wenn auch nur geringfügig – die Nachfrage der Jugendlichen: Zum Stichtag 30. September 2001 ging die Nachfrage nach Lehrstellen um 11.021 auf 634.314 Bewerber zurück. Dem stand ein statistisch erfassbares Gesamtangebot von Ausbildungsplätzen von 638.387 gegenüber (Vorjahr: 647.383).

Damit ist der rechnerische Ausgleich mit einer Angebots-Nachfrage-Relation von 100,6 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden auch im Jahr 2001 mehr als gegeben. Zugleich ist die Angebots-Nachfragerelation weiter angestiegen; 2000 lag sie bereits bei 100,3.

Obwohl die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt mehr als geschlossen werden konnte, konzentriert sich ein ausreichendes Lehrstellenangebot nach wie vor auf die alten Länder, die auf 100 Bewerber 102,4 Lehrstellen anbieten und damit eine Steigerung von +0,2% verzeichnen können. Im Bundesgebiet Ost stellt sich die Situation trotz eines leichten Rückgangs der Lehrstellenbewerber dagegen zuungunsten dieser Gruppe dar (94,7%). Hier sind noch 7.300 Bewerber unvermittelt geblieben, denen jedoch rund 8.000 außerbetriebliche Plätze zur Verfügung stehen. Diese kritische Angebots-Nachfrage-Relation ist insbesondere auf die angespannte Lage im Bau- und Ausbaubereich zurückzuführen.

Insgesamt wurden per Stichtag 30. September 2001 mit bundesweit 613.852 Ausbildungsverträgen genau 7.841 weniger Kontrakte abgeschlossen als im Vorjahr: Dabei entfielen 480.141 Verträge (-2.941) auf die westdeutschen, 133.711 (4.900) auf die ostdeutschen Länder. Ursächlich dafür ist nicht die mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, sondern die rückläufige Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen. Auch ist zu berücksichtigen, dass 2001 rund 24.000 Studienanfänger mehr zu verzeichnen waren als noch im Vorjahr.

Eine wichtige Kennziffer für die insgesamt ausgewogene Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist die geringe Anzahl der zum Stichtag 30.09. noch unvermittelten BewerberInnen: Sie lag bei 20.462 und ging im Vergleich zum Vorjahr um rund 3.000, im Vergleich zur Situation 1999 sogar um rund 9.000 zurück. In den westdeutschen Bundesländern waren rund 13.000 Bewerberinnen unversorgt, in den ostdeutschen Ländern rund 7.000. Dem standen wiederum 24.535 unbesetzte Berufsausbildungsstellen gegenüber, rund 23.800 in den westdeutschen und rund 750 in den ostdeutschen Bundesländern. Insgesamt waren somit lediglich rund 3 Prozent der Lehrstellensuchenden Ende September noch nicht vermittelt.

Bei Betrachtung der einzelnen Ausbildungsbereiche ergeben sich Zuwächse insbesondere bei den Freien Berufen (+3,5%), in der Hauswirtschaft (+3,7%) sowie bei Industrie und Handel (+0,8%), denen spürbare Rückgänge insbesondere im Handwerk (-5,5%) und in der Landwirtschaft (-7,1%) sowie im Öffentlichen Dienst (-3,7%) und in der Seeschifffahrt (-4,3%) gegenüberstehen.

Konsequenzen der demographischen Entwicklung

Besondere Beachtung muss zukünftig der demographischen Entwicklung gelten: Anders als in den Jahren 2000 und 2001 wird – der Schüler- und Absolventenvorausberechnung der KMK sowie der Bevölkerungsprognose des Statistischen Bundesamtes zufolge – die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den westdeutschen Bundesländern ab 2002 und bis zum Jahr 2008 kontinuierlich steigen. Ab dem Höhepunkt 2008 wird die Nachfrage nach Berechnungen des BIBB im Westen bei rund 540.000 und damit um rund 50.000 über dem Niveau von 2001 liegen. Danach sinkt sie langsam, liegt aber im Jahr 2015 noch immer über dem heutigen Niveau.

In den ostdeutschen Ländern wird sich der Nachfragerückgang, der 2001 eingesetzt hat, in den kommenden Jahren langsam, ab 2005 dann beschleunigt fortsetzen und 2012 einen Tiefpunkt auf dem Niveau von nur rund 50 Prozent der heutigen Nachfrage erreichen. West und Ost zusammengerechnet wird der Nachfragegipfel in Deutschland voraussichtlich im Jahr 2007 liegen. Er wird die Marke von 700.000 knapp unterschreiten.

Insgesamt drängen somit in den kommenden zehn Jahren noch einmal besonders starke Schulentlassjahrgänge auf den Arbeitsmarkt, die es zu integrieren gilt. Erst danach folgen – demographisch bedingt – Jahre, in denen ausbildungswillige und –fähige Jugendliche in vielen Berufsbereichen zur Mangelware werden können.

Die Wirtschaft wird vor diesem Hintergrund auch in Zukunft ihr Engagement in Sachen Ausbildung fortsetzen und möglichst noch intensivieren müssen.

Die hohe Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft kann durch günstige Voraussetzungen stabilisiert und unterstützt werden. Die allgemeinen, wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen müssen stimmen. Eine die Lohnzusatzkosten senkende und auf Entlastungen der Wirtschaft abzielende Steuer-, Finanz- und Sozialpolitik bietet nachhaltigere Impulse zur vermehrten Beschäftigung und Ausbildung als jedes staatliche Förderprogramm.

Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

Im Rahmen der gemeinsamen Qualifizierungsoffensive sind vielfältige Initiativen zur Mobilisierung von Ausbildungsplätzen sowie zur Verbesserung der Transparenz und Qualität von Weiterbildung vorangetrieben worden. Ein inhaltlicher Schwerpunkt galt der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Bereichen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Eine Bündniskonferenz „Qualifizierungsoffensive für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit" präsentierte erste Ergebnisse und verdeutlichte die Bedeutung von Qualifikation als der Ressource der Zukunft.

Ein wirksamer Wachstumsmotor des Ausbildungsmarktes sind die neuen Berufe. In den seit 1997 bestehenden IT- und Medienberufen beispielsweise wurde das für 2003 gesteckte Bündnisziel von insgesamt 60.000 Ausbildungsplätzen schon jetzt erreicht. Der Qualifikationsbedarf dieser Branchen stellt neue Anforderungen an das Bildungssystem. Insgesamt wird das Know-how zur Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien zur Schlüsselkompetenz in der gesamten Wirtschaft. Darauf müssen sich Bildung und Berufsbildung verstärkt einstellen.

Seit 2001 geben neue kaufmännische Dienstleistungsberufe den Wachstumsbranchen Gesundheit, Sport und Unterhaltung die Basis für eine solide Ausbildung im dualen System. Nach der Ausbildungsbilanz 2001 wird jeder achte Jugendliche bereits in einem der seit 1996 geschaffenen 40 neuen Berufe ausgebildet. Dies zeigt den Erfolg der von der Wirtschaft initiierten und – anfangs politisch umstrittenen – Aktion „Neue Berufe" zur Erweiterung des Ausbildungsspektrums entsprechend den Strukturveränderungen.

Nachdem die Entwicklung neuer Berufe inzwischen stagnierte, hat die Wirtschaft 2001 eine neue Initiative mit 25 weiteren Berufsvorschlägen gestartet und in die Qualifizierungsoffensive des Bündnisses eingebracht. Gleichzeitig wurden die für die Umsetzung notwendigen Abstimmungen und Verfahrensschritte aufgenommen mit dem Ziel, für einzelne Bereiche bereits zum Ausbildungsjahr 2002 neue Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten.

Der Ausbildungskonsens gilt weiter: „Jeder junge Mensch, der kann und will, wird ausgebildet." Es gilt, trotz der schwierigen konjunkturellen Lage, auch 2002 und in den Folgejahren die Chance starker Nachwuchsjahrgänge zur Ausbildung im dualen System auf breiter Basis zu nutzen, um dem akuten Fachkräftemangel in vielen Bereichen gegenzusteuern und den mittel- und langfristigen Fachkräftebedarf zu sichern. Hierzu sind auch weiterhin gemeinsame Anstrengungen der Bündnispartner erforderlich.

PISA und die Folgen

Allgemeinbildende Schulen müssen Jugendliche besser auf den Berufsstart vorbereiten und ihre Ausbildungsreife sicherstellen. Von besonderer Bedeutung ist dabei eine fundierte naturwissenschaftliche und technische Grundbildung und die Vermittlung von Kenntnissen der Arbeitswelt. Die Ergebnisse der PISA-Studie waren keine große Überraschung: Die Betriebe beklagen seit Jahren mit zunehmender Dringlichkeit die mangelnde Ausbildungsreife vieler Schulabgänger und gravierende Lücken in den Grundfertigkeiten Lesen, Rechnen und Schreiben, aber auch bei den sozialen Kompetenzen. Technologisches, naturwissenschaftliches und wirtschaftliches Verständnis ist zudem oft schwach ausgeprägt.

Die mit der PISA-Studie erneut und besonders drastisch markierten, gravierenden Mängel des deutschen Schulsystems müssen endlich behoben werden. Die Betriebe und Berufsschulen sind nicht in der Lage, die Defizite des allgemeinbildenden Schulsystems auszugleichen. Was die Kultusministerkonferenz als erste Reaktion auf die PISA-Studie im Dezember an sogenannten „Konsequenzen" angekündigt hat, war bisher sehr enttäuschend. Zur Behebung der grundlegenden Probleme im allgemeinbildenden Schulsystem müssen sich die Länder besser und intensiver mit dem Bund abstimmen und um gemeinsame Leitlinien für die Bildungspolitik sowie bundesweite Aktivitäten bemühen.

Die deutsche Wirtschaft begrüßt zum Abschluss der Arbeit des seit 1999 tätigen „Forum Bildung" ausdrücklich, dass in diesem Forum über den Dualismus von Bund und Ländern und die föderativen Unterschiede zwischen den Ländern hinweg eine Gesamtschau der bildungspolitischen Lage und der weiteren Entwicklung in Deutschland erarbeitet wurde. Die deutsche Wirtschaft schließt sich den Empfehlungen des „Forum Bildung" weitgehend an: Dies gilt insbesondere für die frühe und individuelle Förderung, für die Qualitätssicherung der Bildungsangebote und für den Grundsatz lebensbegleitenden Lernens. Aus Sicht der Wirtschaft kommen aber einige Bereiche in den Empfehlungen zu kurz. So sind die Finanzminister der Länder verstärkt dazu aufgefordert, nicht am Bildungssystem zu sparen. Zudem muss der Leistungsgedanke konsequent gestärkt und die damit einhergehende Selbstverantwortung des Einzelnen deutlicher betont werden.

Konsequente Weiterentwicklung des dualen Ausbildungssystems

Die betriebliche Praxis muss der umfassende Orientierungsrahmen der Ausbildung und eventueller reformerischer Vorhaben bleiben. Das duale System hat in den vergangenen Jahren ein hohes Maß an Entwicklungs- und Reaktionsfähigkeit auf neue Herausforderungen bewiesen. Dies gilt für die kontinuierliche Aktualisierung des Berufsspektrums ebenso wie für die Weiterentwicklung der Strukturen und Ausbildungsinhalte. Es orientiert sich hin zu mehr Leistung, Flexibilität, Differenzierung und Wettbewerb; neuen Inhalten, die den Anforderungen künftiger Jahre entsprechen; neuen, bislang nicht ausreichend für die Ausbildung erschlossenen Branchen und Wirtschaftsbereichen.

Dennoch sind weitere Anstrengungen nötig. Die Strukturen der beruflichen Ausbildung müssen kontinuierlich angepasst werden bzw. so ausgestaltet sein, dass permanent eine flexible Orientierung an betrieblichen Realitäten möglich ist. Die Ausbildungsordnungen müssen konsequent auf Mindestanforderungen beschränkt und flexibilisiert werden, damit der einzelne Betrieb mehr Spielraum für die Ausgestaltung und Umsetzung hat.

Differenzierte Ausbildungsgänge

Eine Differenzierung der Ausbildungsgestaltung ist auch hinsichtlich des Begabungspotenzials der Jugendlichen erforderlich. Auf der einen Seite geht es um Jugendliche mit einem hohen Begabungspotenzial, das es im Rahmen der Ausbildung voll auszuschöpfen gilt. Neben der Verkürzung der Ausbildungszeit setzen die Betriebe auf Zusatzqualifikationen, die vertiefte Fachkenntnisse oder berufsübergreifende Qualifikationen vermitteln.

Auf der anderen Seite muss die berufliche Ausbildung auch Jugendlichen mit besonders schwierigen Leistungs- und Sozialisationsvoraussetzungen entsprechende Möglichkeiten bieten. Modulare Ausbildungskonzepte sind zur Integration solcher Jugendlicher in den Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln und unter Wahrung des Berufskonzeptes umzusetzen. Flexible Ausbildungsberufe mit weniger komplexen, anwendungsorientierten Anforderungen sind als Soforthilfe zur beruflichen

Integration leistungs- und motivationsschwacher Jugendlicher nötig. Denkbar sind hier z. B. Ausbildungen, die bereits nach zwei Jahren zu einem ersten berufsbefähigendem Abschluss führen und bei Bedarf um ein weiteres Jahr verlängert werden können. Es wird auch künftig Arbeitsplätze mit weniger komplexen Anforderungen geben, für die ausgebildet werden kann und muss, da selbst einfache Tätigkeiten durch den zunehmenden Einsatz technischer Geräte komplexer geworden sind und eine entsprechende Qualifikation verlangen.

Moderne Prüfungen

Die Abschlussprüfung wird auch zukünftig unentbehrlich für die Feststellung der Berufsfähigkeit im erlernten Beruf bleiben. Zugleich müssen die Prüfungen die Veränderungen der betrieblichen Realität praxisgemäß und zeitnah aufnehmen.

Bei allen Überlegungen zur Weiterentwicklung der Prüfung muss die Notwendigkeit der Kosten- und Aufwandreduzierung im Auge behalten werden. Der personelle und finanzielle Prüfungsaufwand der Betriebe muss auf das absolut notwendige Maß begrenzt werden.

Die rechtlichen Rahmenvorgaben für die Prüfungen sollten erweitert werden, um den nötigen Spielraum für die Flexibilisierung ihrer Gestaltung zu gewinnen. Die Zwischenprüfung herkömmlicher Art steht zur Disposition, da sie im Hinblick auf Aufwand und Nutzen weder dem Interesse der Betriebe noch der Auszubildenden entspricht und ihre Bedeutung und Aussagekraft in vielen Bereichen eingebüßt hat. Die Zwischenprüfung sollte alternativ für bestimmte Berufe entweder ganz entfallen können oder aber zum ersten Teil einer gestreckten Abschlussprüfung aufgewertet werden können. Die Erprobung der gestreckten Abschlussprüfung wird begrüßt. Die Zahl der zu erprobenden Berufe sollte erhöht werden.

Berufsschulen zu kompetenten Partnern ausbauen

Die Wirtschaft unterstützt die Stärkung der Berufsschulen durch finanzielle und strukturelle Mittel, um einen leistungsfähigen Partner im Bereich des dualen Ausbildungssystems an der Seite zu haben. Während eine moderne Ausstattung der Berufsschulen dank deutlicher Finanzhilfen des Bundes voranschreitet, jedoch noch weiterer Förderung bedarf, wird der drohende Lehrermangel an Berufsschulen zu weitreichenden Konsequenzen für die duale Ausbildung führen. Es sind vor allem die Länder gefordert, dem überproportionalen Generationenwechsel der Lehrkräfte einerseits und dem ausbleibenden Nachwuchs an Berufsschullehrern andererseits zu begegnen. Angesichts noch ansteigender Schülerzahlen ist die fehlende Attraktivität des Lehrerberufs besorgniserregend. Eine gezielte Vorbereitung der Lehramtskandidaten und eine qualifizierte Weiterbildung der Berufsschullehrer und -lehrerinnen in enger Kooperation mit der Wirtschaft nicht zuletzt durch Betriebspraktika und Zusammenarbeit mit den Bildungszentren der Wirtschaft könnte hier Abhilfe verschaffen. Eine Ausweitung des Zuständigkeitsbereichs der Berufsschulen durch ein verstärktes Engagement in der beruflichen Weiterbildung kann nur zu Lasten des originären Auftrags im Bereich der Ausbildung gehen. Gerade hier sind die Berufsschulen gefordert, gemeinsam mit den Betrieben den Herausforderungen aus einerseits hohen Defiziten in der Vorbildung der Schulabgänger und andererseits zunehmend anspruchsvolleren Ausbildungsordnungen bzw. Rahmenlehrplänen zu begegnen.

Auf der Grundlage der Ergebnisse des Gutachtens von Prof. Ossenbühl bemühen sich die Kultusminister, die Voraussetzungen für eine Einbeziehung der Berufsschulleistungen in die Abschlussprüfungen zu verbessern. Gleichzeitig versuchen sie, über einen Ausbau der beruflichen Schulen zu regionalen Kompetenzzentren verstärkt in der Weiterbildung Fuß zu fassen. Die Wirtschaft warnt vor einer „Austrocknung“ der Berufsschule bei einer Ausweitung der Aufgaben auf die Weiterbildung. Gleichzeitig betont sie die Gefahr von Wettbewerbsverzerrungen im funktionierenden Weiterbildungsmarkt durch staatliche Einrichtungen und fordert eine konsequente Orientierung staatlicher Aktivitäten in der Weiterbildung am Subsidiaritätsprinzip.

Weiterbildung modern und flexibel gestalten

Im Rahmen der „Qualifizierungsoffensive“ des Bündnisses für Arbeit ist die Bedeutung kontinuierlichen beruflichen Lernens betont worden. Die Unternehmen sind sich bewusst, dass Qualifizierung das Mittel für Innovation und Bewährung im Wettbewerb darstellt. Die Mehrheit der Unternehmen sehen Weiterbildung als das Mittel gegen Fachkräftemangel an und wollen daher ihr Engagement weiter ausdehnen. Die private gewerbliche Wirtschaft ist mit rd. 17 Mrd. € pro Jahr in Deutschland der mit Abstand größte Träger und Finanzier beruflicher Weiterbildung.

Bei der Weiterbildung geht es nicht nur um die Stärkung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen, sondern für jeden Einzelnen auch um die individuelle Sicherung seiner Beschäftigungsfähigkeit. Betriebliche Weiterbildung ist daher gemeinsames Anliegen von Betrieb und Mitarbeiter; den Nutzen haben beide Seiten, beide sollten sich auch den Aufwand teilen. Vor diesem Hintergrund ist es nicht zu rechtfertigen, dass zurzeit vier Fünftel der betrieblichen Weiterbildung in der Arbeitszeit und nur ein Fünftel in der Freizeit stattfindet. Das VW-Modell „5000 x 5000“, das eine hälftige Einbringung der Qualifizierungszeit durch den Arbeitnehmer vorsieht, setzt in diesem Punkt ein gutes Beispiel.

Forderungen der Gewerkschaften nach fixierten Ansprüchen auf Weiterbildung gegenüber den Betrieben gehen an den aktuellen Entwicklungen vorbei: Die eigentliche Herausforderung heute ist die Verzahnung von Lernen und Arbeiten und die Nutzung selbstorganisierter Lernprozesse. Entscheidend ist das Subsidiaritätsprinzip bei der Sach- und Finanzverantwortung für die verschiedenen Felder und Zwecke beruflicher Weiterbildung: Weiterbildung, die betrieblich veranlasst wird und den betrieblichen Qualifikationsbedarf deckt, fällt in die Verantwortung des Arbeitgebers. Der betriebliche Kostenbeitrag muss verstärkt durch vom Arbeitnehmer eingebrachte Ressourcen, z. B. Zeitanteile, ergänzt werden. Persönliche Weiterbildungsinteressen, die von den Erfordernissen des Betriebs nicht gedeckt sind, sind Sache des einzelnen Arbeitnehmers. Weiterbildung kann somit allenfalls im Rahmen der Frage von Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Schaffung von Langzeit- und Lebensarbeitskonten Gegenstand tarifvertraglicher Rahmenvereinbarungen werden. Sie darf nicht pauschal gesetzlich oder tarifvertraglich determiniert werden.

Stiftung Bildungstest

Die deutsche Wirtschaft ist skeptisch, ob die jetzt vom Bundesbildungsministerium geplante „Stiftung Bildungstest“ einen zusätzlichen Beitrag zur Verbesserung von Qualität und Transparenz bestimmter Weiterbildungsangebote leisten kann. Die von mancher Seite als Problem deklarierte Vielfalt von Anbietern und Angeboten auf dem Weiterbildungsmarkt ist aus Sicht der Unternehmen keineswegs ein Schwachpunkt, sondern eine entscheidende Stärke. Diese Vielfalt zeugt von der Individualität, Spezialisierung und Nachfrageorientierung der Weiterbildungsanbieter. Für die Betriebe sind

optimale Qualität und Transparenz der Angebote das wichtigste Kriterium bei der Auswahl von Weiterbildungspartnern. Jedes Unternehmen richtet an die Anbieter die Anforderung, die Qualität ihrer Angebote zu sichern und zu dokumentieren. Das kann z. B. durch methodische Normen geschehen wie bei den Qualitätsnormen ISO 9000ff. oder durch Benchmarking-Verfahren oder durch Gütesiegel. Qualität setzt sich durch – als Konsequenz des Wettbewerbs auf einem freien Weiterbildungsmarkt mit hoher Angebotsvielfalt – und nicht durch regulierende staatliche Vorgaben. Auch der grundlegende Trend in der Organisation von beruflicher Weiterbildung, weg von lehrgangsorientierten, hin zu arbeitsplatznahen Formen, beschränkt den Radius und die Aussagekraft von vergleichenden Bildungstests.

Stärkung des lebenslangen Lernens – Bildung in Europa

Die Absichtserklärung und formulierten Ziele des Europäischen Rates von Lissabon im März 2000, das lebenslange Lernen in besonderem Maße zu fördern, finden die nachdrückliche Unterstützung der Wirtschaft. Angesichts wachsender Ansprüche in der modernen Technologiegesellschaft ist eine kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten essenziell für die Sicherung der Zukunftsfähigkeit im nationalen und internationalen Kontext. Es bleibt jedoch offen, wie diese Ziele realisiert werden sollen: Auf der einen Seite wird betont, es solle keinen neuen Prozess geben, auf der anderen Seite wird auf das Instrument der offenen Koordinierung verwiesen, welches nationale Berichte und Indikatoren für ein europäisches Benchmarking einschließt. Die Wirtschaft hält dieses Instrument für den Bereich Bildung, insbesondere der Weiterbildung, für ungeeignet, denn die Systeme in den einzelnen Mitgliedstaaten sind zu unterschiedlich, um sich auf diese Weise vergleichen zu lassen.

Neben der Einbeziehung der bereits vorhandenen Instrumente zur Umsetzung des lebenslangen Lernens, wie beispielsweise E-Learning, wird die stärkere Verzahnung des lebenslangen Lernens und der europäischen Beschäftigungsstrategie besonders betont. Die aktive Beteiligung der Sozialpartner an der Umsetzung des lebenslangen Lernens wird von der Wirtschaft begrüßt. Damit bekommt das lebenslange Lernen ein erhebliches Gewicht und wird die bildungspolitische Diskussion in den nächsten Jahren entscheidend mitgestalten. Wichtig ist hierbei, dass die Verantwortung für die Umsetzung von lebenslangem Lernen bei den Mitgliedstaaten bleibt.

Die Erhöhung der Mobilität von Fachkräften durch die Schaffung mobilitätsfördernder Rahmenbedingungen muss ein zentrales Anliegen der Sozialpartner in Europa sein. Angesichts unterschiedlicher, an den jeweiligen nationalen Erfordernissen gewachsenen Bildungslandschaften, kann eine Vereinheitlichung europäischer Bildungssysteme nur zu Lasten der Ausbildungsqualität gehen.

Die Berufsberatung und Berufsorientierung ist eine notwendige Konsequenz zur Erleichterung der Durchführung von Mobilitätsmaßnahmen, zur Verbesserung der Zusammenarbeit im internationalen Bereich sowie der Stärkung des lebenslangen Lernens: Wenn Lernprozesse nicht nur auf einzelne Lebensabschnitte begrenzt sind, sondern sich kontinuierlich über die gesamte Lebensphase im Inland wie auch im Ausland verteilen, muss auch die Beratung zu einer jederzeit zugänglichen, am Arbeitsmarkt ausgerichteten Dienstleistung werden. Dies gilt insbesondere für elektronische Berufsbildungs-Informationssysteme. Die Zielsetzung des Programms LEONARDO sowie zahlreicher weiterer Initiativen bieten das passende Klima für eine europaweite Orientierung und Beschäftigungsfähigkeit qualifizierter Fachkräfte.

Nicht nur Führungs-, sondern auch Fachkräfte sind zunehmend gefordert, im Rahmen transnationaler Kontakte auf andere Mentalitäten, Arbeitsweisen und Lösungsstrategien einzugehen. Zur Förderung der Fremdsprachen- und Kulturkompetenz sind alle Möglichkeiten zum Austausch während und nach der Ausbildung zu nutzen wie beispielsweise die Möglichkeiten des Europasses, der die Qualifikationen und Erfahrungen dokumentiert und auch für die internationale Verwendung transparent macht. Die bestehenden Instrumente zur Verbesserung der internationalen Kompetenz und Mobilität haben dazu beigetragen, dass die Unternehmen in der Praxis für den Bereich der Berufsbildung im Gegensatz zur Hochschulbildung keine Mobilitätshindernisse etwa durch eine unzureichende Anerkennung von Bildungsabschlüssen sehen.

Das Arbeitsprogramm zur Verwirklichung von 13 bildungspolitischen Zielsetzungen bis 2010 des EU-Bildungsministerrates ist in seinem Anliegen, einer Bildungsoffensive auf nationaler und europäischer Ebene, von Seiten der Wirtschaft grundsätzlich zu begrüßen. Offen bleibt allerdings, welche konkreten Handlungsabsichten damit verfolgt werden und ob diese nicht in nationale Kompetenzen greifen.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2002

Präambel

Berufsbildungsbilanz 2002 – jetzt liegen sie wieder vor, die wichtigsten Informationen und Daten über das vergangene Ausbildungsjahr 2001, um zuverlässige Aussagen und Einschätzungen machen zu können. Außerdem zeichnen sich erste Entwicklungstendenzen bei den Ausbildungsplätzen im Wahljahr 2002 ab.

Die Bilanz für die gegenwärtige Berufsbildungspolitik ist nicht mehr als durchwachsen. Nach dem Ausbildungsplatzabbau im Jahre 1999 gab es im Jahr 2000 wenigstens wieder einen Anstieg bei den betrieblich verantworteten Ausbildungsverträgen. Diese Tendenz knickte im Jahre 2001 wieder ein. Weil die betrieblichen Ausbildungsverträge – so die Vermutung des Bundesbildungsministeriums – zurückgefahren wurden, ist die Bilanz insgesamt negativ geworden und schloss, wie bereits im Vorjahr, mit erneuten und unerwarteten Minuswerten ab.

Unverändert dramatisch ist die Lage in Ostdeutschland. Immer mehr Jugendliche verlassen ihre Heimat für einen Ausbildungsplatz. Trotz Zusagen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes fielen die betrieblichen Ausbildungsstellenzahlen z.B. in Sachsen-Anhalt auf einen historischen 10-Jahrestiefpunkt. Seit 1991 wurden noch nie so wenig betriebliche Ausbildungsstellen von der Wirtschaft angeboten wie im Jahre 2001.

Und die problematischste Tendenz: Die Zahl derjenigen Bewerberinnen und Bewerber, die in Ersatzmaßnahmen und Warteschleifen abgedrängt wurden, ist wieder gestiegen.

Es kann also keine Rede davon sein, dass die Welt bei den Ausbildungsplätzen in den letzten drei Jahren in Ordnung gebracht wurde.

Aber: Wo bleibt das Positive? Da gibt es etwas – und zwar den auch im Jahre 2001 sich fortsetzenden Ausbildungsplatzanwuchs bei den IT-Berufen.

Kapitel 1: Ausbildungsplatzbilanz 2001

Die Bundesregierung macht eine Einschätzung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt auf der Grundlage einer Angebots-/Nachfragedefinition, die sich – so die Bundesregierung – als „gesetzlich“ nach §3 Abs. 2 Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) ergibt. Der Hinweis, dass es darüber hinaus Nachfrage und Angebote gibt, wird im Berufsbildungsbericht zwar gegeben, da diese aber statistisch nicht nachweisbar seien, wird dies im folgenden Bericht nicht weiter betrachtet.

Entsprechend kommt die Bundesregierung zu einer positiven Gesamteinschätzung der Ausbildungssituation: „Im Vergleich zum Ausbildungsjahr 1998, in dem 98,1 Ausbildungsplätze auf 100 Nachfrager kamen, hat sich die Angebots-Nachfrage-Relation damit (gestiegen auf 100,6 Ausbildungsplätze pro 100 Nachfrager) bundesweit deutlich verbessert. Damit ist ein wesentliches berufsbildungspolitisches Ziel der Bundesregierung erreicht worden. Allerdings sind nach wie vor beträchtliche Unterschiede zu verzeichnen.“ Damit hat sich das Verhältnis Ausbildungsplatzangebot versus Nachfrager immer noch nicht auf den auswahlfähigen Mindestwert von 112,5 angenähert.

Auch wenn seit langem mit dieser Definition in Berufsbildungsberichten gearbeitet wird – das BIBB spricht „von tradierter Praxis“ – sollten wir die Ausbildungssituation nicht mit „Scheuklappen“ betrachten.

Die sogenannte gesetzliche Definition ist keine! Aus §3 Abs. 2 BerBiFG geht hervor, dass die Bundesregierung verpflichtet wird, in einem Berufsbildungsbericht die „neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge“, die „unvermittelten Bewerber“ und die „unbesetzten Ausbildungsstellen“ (jeweils zum 30. September des Jahres) auszuweisen. Es geht nicht daraus hervor, dass Angebot und Nachfrage als Summe dieser zwei unterschiedlichen Statistiken gebildet werden müssen (Angebot = Neue Verträge + unbesetzte Stellen; Nachfrage = neue Verträge + unvermittelte Bewerber)! Darüber hinaus geht auch nicht aus dem Gesetz hervor, dass z.B. weitere Teile der Nachfrage nicht ausgewiesen werden dürfen.

Entwicklung der Ausbildungssituation aus Sicht der Arbeitnehmerbeauftragten

Entwicklung des Ausbildungsangebotes

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist in den letzten drei Jahren rückläufig. Aktuell liegt die Zahl der Neuabschlüsse bei 614.000. Im Jahre 1999 lag sie noch bei 631.000. Um die Situation nicht eskalieren zu lassen, ist der Staat – stellvertretend für die Arbeitgeber (siehe Kasten) – „in die Bresche gesprungen“.

> **„... Wenn der Staat in Anerkennung dieser Aufgabenstellung den Arbeitgebern die praxisbezogene Berufsausbildung der Jugendlichen überläßt, so muß er erwarten, daß die gesellschaftliche Gruppe der Arbeitgeber diese Aufgabe nach Maßgabe ihrer objektiven Möglichkeiten und damit so erfüllt, daß grundsätzlich alle ausbildungswilligen Jugendlichen die Chance erhalten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Das gilt auch dann, wenn das freie Spiel der Kräfte zur Erfüllung der übernommenen Aufgaben nicht mehr ausreichen sollte. ...“**
>
> BVerfG vom 10. Dezember 1980 (Az.: 2 BvF 3/77)

Folgt man der Angebotsdefinition der Bundesregierung, zieht davon aber das außerbetriebliche Angebot ab, so kommt man zu einer Betrachtung des betrieblichen Angebotes.

Die Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebotes ist schwankend, mit Ausnahme eines Zuwachses im Jahr 2000 aber ebenfalls rückläufig.

Insgesamt gibt es derzeit ca. 5.800 weniger betriebliche Ausbildungsvertragsabschlüsse als im Jahr 1998!

Damit sind die Zusagen im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit eindeutig nicht eingehalten worden (siehe Kasten)!

„Die Wirtschaftsverbände unterstreichen noch einmal ihre im Februar bekräftigte Zusage, 1999 den demographisch bedingten Zusatzbedarf an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu decken und darüber hinaus mindestens 10.000 zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Für die Folgejahre streben sie an, zumindest den jährlichen, demograpisch bedingten Zusatzbedarf zu decken ...“

Auszug: Ausbildungskonssens im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, „Jeder junge Mensch, der kann und will, wird ausgebildet.“ Beschluss der Spitzenrunde vom

Entwicklung der Ausbildungsnachfrage

Bei der von der Bundesregierung gewählten Definition der Ausbildungsnachfrage wird regelmäßig ein großer Teil der Nachfrager nicht berücksichtigt, der aber sehr wohl noch aktuell den Wunsch nach einem Ausbildungsplatz aufrecht erhalten hat. Es handelt sich dabei um junge Menschen, die sich bei den Arbeitsämtern gemeldet haben, nicht in einen Ausbildungsplatz vermittelt wurden und trotzdem nicht mehr unter der Rubrik „unvermittelt“ in der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit (BA) auftauchen. Dies sind z. B. alle diejenigen, die sich aufgrund der Schulpflicht Anfang September eine Schule suchen müssen und dann z. B. in einem Berufsvor- oder -grundschuljahr landen. Dazu gehören auch all diejenigen, die mangels Alternative weiter zur Schule gehen, sich einen Job suchen etc. aber immer noch aktuell einen Ausbildungsplatz wollen.

Diese sind dann spurlos aus der Statistik der BA verschwunden. Einen Nachweis über die Höhe derjenigen, die dann noch aktuell einen Ausbildungsplatz haben wollen – allgemein wird hier von „latenter Nachfrage“ gesprochen – ist aber sehr wohl möglich:

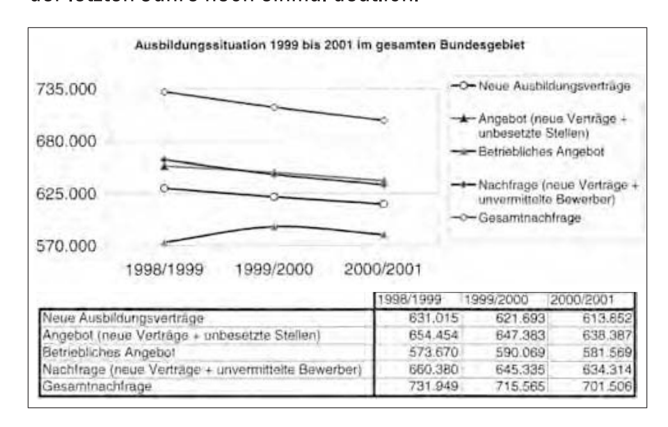
Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat in einer Stichprobenuntersuchung im Jahre 1999 nachgewiesen, das die Höhe der latenten Nachfrage bei ca. 70.000 im Jahre 1998 lag. Aktuellere Untersuchungen sind nicht bekannt bzw. nicht veröffentlicht worden. Trotzdem lässt sich auf der Grundlage der Stichprobenuntersuchung von 1999 auch die aktuelle latente Nachfrage schätzen. Im Jahr 1999 lag diese bei 71.569, 2000 bei 70.230 und im Jahr 2001 bei 67.192. Die latente Nachfrage ist damit ebenso rückläufig wie die Zahl der Bewerber. Der Grund dafür liegt in der Schätzmethode, eine neue Stichprobenuntersuchung wird vermutlich gegenteiliges herausfinden. Wir sind gespannt, ob diese denn auch veröffentlicht wird.

Die Gesamtnachfrage aus Sicht der Beauftragten der Arbeitnehmer im Hauptausschuss setzt sich zusammen aus der Nachfrage, wie sie auch die Bundesregierung definiert, zuzüglich der latenten Nachfrage. Diese Gesamtnachfrage liegt für das Jahr 2001 bei 701.506 und ist damit im Vergleich zu 1999 um ca. 30.000 gesunken. Das BIBB ist aufgefordert, die latente Nachfrage in zukünftigen Berufsbildungsberichten mit aufzuführen.

Entwicklung der „Ausbildungslücke“

Stellt man das betriebliche Ausbildungsangebot der Gesamtnachfrage gegenüber, so erhalten wir eine Ausbildungslücke von ca. 120.000! Diese Lücke ist zwar in den letzten Jahren kleiner geworden, dürfte aber keineswegs dazu Anlass geben, davon zu reden, man habe damit ein „wesentliches berufsbildungspolitisches Ziel“ erreicht! Im Übrigen: Bei einem „auswahlfähiges Angebot“ würde die Ausbildungslücke bei 210.000 liegen.

Die nachstehende Grafik macht die Ausbildungsentwicklung der letzten Jahre noch einmal deutlich.



	1998/1999	1999/2000	2000/2001
Neue Ausbildungsverträge	631.015	621.693	613.852
Angebot (neue Verträge + unbesetzte Stellen)	654.454	647.383	638.387
Betriebliches Angebot	573.670	590.069	581.569
Nachfrage (neue Verträge + unvermittelte Bewerber)	660.380	645.335	634.314
Gesamtnachfrage	731.949	715.565	701.506

Ausgewählte Aspekte zur Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern

Wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung schon andeutet, ist die Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern weiterhin eine Katastrophe.

Betrachtet man die zum 30. September unvermittelten Bewerber (selbst ohne Einbeziehung der „latenten Nachfrage“) und stellt sie den unbesetzten Ausbildungsplätzen gegenüber, stellt man fest, dass auf 100 unbesetzte Stellen 966 Unvermittelte kommen. Diese Zahl spricht eigentlich für sich. Wie die Bundesregierung darauf kommt, der Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den neuen Bundesländern müsse „u. a. vor dem Hintergrund einer durch die demographische Entwicklung bedingten bereits leicht zurückgehenden Nachfrage gesehen werden“, bleibt dem geneigten Leser verschlossen. Wo doch gleichzeitig nicht die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe für die Notwendigkeit des hohen außerbetrieblichen Anteils an Ausbildung verantwortlich sein soll, sondern ebenfalls die demographische Entwicklung.

Richtig ist:

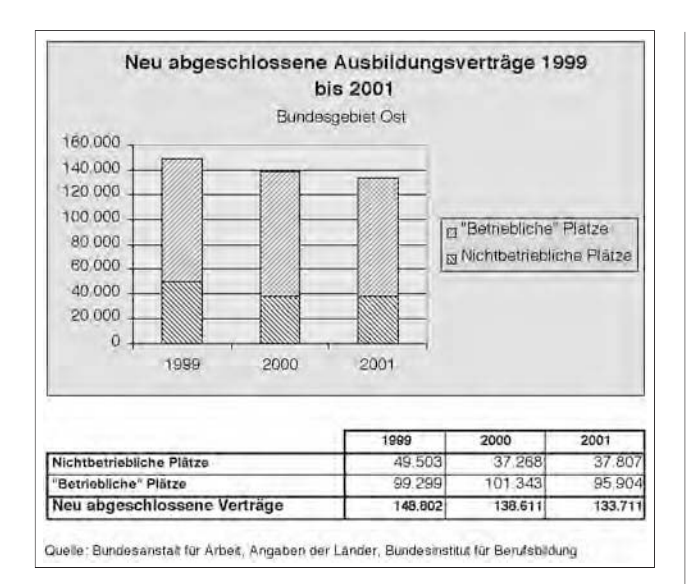
Die Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe ist gestiegen. Ebenfalls gestiegen ist die Zahl der Betriebe, die tatsächlich ausbilden (da ist der Osten durchaus schon auf Westniveau). Nicht gestiegen – sondern gesunken – ist die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge!

Richtig ist:

Die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze ist mit 37.807 (ca. ein Drittel aller Ausbildungsverträge) weiterhin konstant hoch. Dies ist auch notwendig! Solange die Arbeitgeber ihrer Verantwortung nicht ausreichend nachkommen, muss es außerbetriebliche Angebote geben. Die Frage wird sein, wann die Bundesregierung diese Vorleistung von den Arbeitgebern zurückfordert. Übrigens werden von den betrieblichen Ausbildungsplätzen ebenfalls ca. 39.900 (41,6 %) öffentlich bezuschusst!

Richtig ist:

Die demographische Entwicklung läuft auf einen vorprogrammierten Fachkräftemangel hinaus! Der demographische Knick ist in den neuen Bundesländern allerdings erst im Jahr 2006 zu



	1999	2000	2001
Nichtbetriebliche Plätze	49.503	37.268	37.807
"Betriebliche" Plätze	99.299	101.343	95.904
Neu abgeschlossene Verträge	**148.802**	**138.611**	**133.711**

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Angaben der Länder, Bundesinstitut für Berufsbildung

erwarten. Warum die Arbeitgeber gerade vor dem Hintergrund des kommenden Fachkräftemangels nicht ihrer Verantwortung nachkommen und jetzt vorsorglich deutlich mehr junge Menschen beruflich qualifizieren (denn jetzt sind diese noch vorhanden und später wird es schwer, sie nachzuqualifizieren), deckt – neben der Diskrepanz zwischen verbalen Bekenntnissen zum Dualen System und tatsächlichem Verhalten der Arbeitgeber – die Schwäche unseres Systems der dualen Berufsausbildung auf: Betriebswirtschaftliche Erwägungen und kurzzeiträumige Personalplanung stehen im Vordergrund und nicht gesamtwirtschaftliche Überlegungen. Und schon gar nicht: Das Recht junger Menschen, eine qualifizierte Ausbildung zu erhalten, wie es auch die EU-Charta fordert!

Für das Jahr 2002 sind die jetzt erkennbaren Entwicklungstendenzen auf dem Ausbildungsmarkt besorgniserregend. Die tiefe Krise auf dem Arbeitsmarkt wirkt sich auch bei den Ausbildungsplätzen aus.

Dazu zwei Fakten:

Fakt 1: Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) befürchtet für das Wahljahr einen Einbruch bei den Ausbildungsplätzen.

Für das laufenden Ausbildungsvermittlungsjahr hat selbst der DIHK erstmals seit Jahren skeptische Töne anklingen lassen. Bei den Betrieben in Industrie, Handel und Dienstleistungen zeige sich für 2002 eine deutliche Tendenz, die Ausbildungsbemühungen zurückzufahren. Die verhaltenere Planung der Ausbildungsentwicklung im Jahr 2002 sei auf die schlechteren wirtschaftlichen Randbedingungen und die schwächere konjunkturelle Entwicklung zurückzuführen.

Eine Umfrage bei den Mitgliedsbetrieben habe gezeigt, dass für das im Herbst 2002 beginnende Ausbildungsjahr insgesamt nur 14 % der Unternehmen mit mehr Ausbildungsanfängern planen, 70 % gehen von einer unveränderten Zahl an neu Auszubildenden aus, 16 % sehen sich zu einer Reduzierung ihrer Ausbildungsanfänger veranlasst. Der Anteil der Betriebe, die weniger Auszubildende einstellen wollen, ist damit deutlich höher als in den Vorjahren.

Diese jüngste DIHK-Untersuchung belegt erneut, in welchem Umfang das Ausbildungsangebot konjunkturabhängig ist. Hieran konnte und wollte auch die Rot-Grüne Regierung nichts ändern. Ob ein Absolvent einer Schule mit einer Ausbildung beginnen kann oder nicht, entscheidet letztlich nicht das Recht auf Ausbildung sondern die aktuelle Konjunkturlage.

Die Quartalsdaten (Oktober bis Dezember 2001) der Bundesanstalt für Arbeit bei den betrieblich gemeldeten Ausbildungsstellen im Vermittlungsjahr 2001/2002 bestätigen die Befürchtungen des DIHK. Es wurden rund 3.000 weniger Berufsbildungsstellen von den Betrieben gemeldet als im Vergleichsquartal des Vorjahres. Die Tendenz zeigt deutlich nach unten.

Fakt 2:
Die Jugendarbeitslosigkeit macht einen Sprung nach oben.

Im November und Dezember 2001 stieg die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren gegenüber dem Vorjahr um mehr als 10 % an. Waren im November 2000 noch 390.000 Jugendliche ohne Arbeit, waren es ein Jahr später schon 430.000.

Diese negative Erscheinung setzt sich im Dezember ungebremst fort. Im Dezember 2001 wurden 450.000 jugendliche Arbeitslose registriert. Die Arbeitslosenquote bei den Jugendlichen hat damit wieder einen zweistelligen Wert erreicht: 10,7 % – gemessen an allen Arbeitslosen – weisen die Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit aus.

Auffällig bei genauerer Analyse der Zahlen sind 3 Dinge: (1) Der Aufwuchs aller jungen Arbeitslosen vollzog sich fast ausschließlich in den alten Bundesländern und (2) insbesondere in Bayern (plus 36 %) und Baden-Württemberg (plus 28 %) war die Entwicklung dramatisch negativ. (3) Der Anstieg der Arbeitslosigkeit ist faktisch auf die Altersgruppe der 20- bis 25-Jährigen beschränkt.

Ganz offensichtlich waren es die jungen Arbeitskräfte, die in der sich im Herbst abzeichnenden Rezession als erstes auf die Straße gesetzt wurden. Entlassungen wurden durch befristete Arbeitsverträge erleichtert.

Beunruhigend ist auch, dass die Zahl derjenigen Jugendlichen, die länger als sechs Monate arbeitslos sind, wieder deutlich angestiegen ist. Waren es im November 2000 noch 63.000 Jugendliche, sind es ein Jahr später mehr als 70.000. Dies ist ein neuralgischer Punkt für die derzeitige Bundesregierung: Sie hat sich im europäischen Beschäftigungspakt dazu verpflichtet, spätestens nach Ablauf von 6 Monaten alle arbeitslosen Jugendlichen in Arbeit oder Bildung zu bringen. Die veränderten Schwerpunkte im Jugendsofortprogramm – weg von Maßnahmen der Berufsvorbereitung und Ausbildung, dafür mehr Förderung in den Arbeitseinstieg – sollten dieses Ziel flankieren. Ganz offensichtlich sind die Erfolge in dem Maße wie erwartet, nicht eingetreten.

Fassen wir zusammen:

Die Daten zu den mittelfristigen Tendenzen bei den Ausbildungsstellen, die Ausbildungsbilanz 2001 und die Entwicklung im laufenden Vermittlungsjahr und zur Jugendarbeitslosigkeit zeigen, dass die gegenwärtige Bundesregierung bislang keine nachhaltigen Erfolge bei der Bekämpfung der Ausbildungsnot und der Jugendarbeitslosigkeit vorzuweisen hat. Es kann auch keine Rede davon sein, dass die Ausbildungsgarantie eingelöst wurde. Im Wahljahr 2002, unter den Vorzeichen einer wirtschaftlichen Rezession, droht eine deutlich negative Entwicklung. Da die Entscheidung zur Einstellung von Auszubildenden spätestens bis Mai oder Juni fällt, kommt ein möglicher konjunktureller Aufschwung in der zweiten Jahreshälfte des Jahres 2002 – wie allgemein erwartet wird – für den Ausbildungsmarkt zu spät. Es rächen sich jetzt die Versäumnisse der letzten drei Jahre: Anstatt im Bereich der beruflichen Bildung mutig Reformen anzupacken, die das System stabiler und konjunkturunabhängiger gemacht hätten, vertraute man auf die vagen Ausbildungsversprechen der Wirtschaft.

Seit 1999 konnte man erkennen, dass dies leere Versprechungen waren. Konsequenzen wurden daraus aber nicht gezo-

gen. Stattdessen verfiel auch die Bundesregierung in ein altbekanntes Politikmuster: Die Bilanzen wurden schön geredet, kritische Zahlen ausgeblendet, das Prinzip Hoffnung zum Politikersatz gemacht und im Übrigen darauf vertraut, dass die Öffentlichkeit schon nichts merken werde.

Eine Branchenanalyse zeigt unterschiedliche Entwicklungslinien: Bei Industrie und Handel, den Freien Berufen und der Hauswirtschaft gibt es in 2001 noch einen leichten Zuwachs, während im Handwerk, im Öffentlichen Dienst und bei der Landwirtschaft die Vertragszahlen deutlich abrutschen. Im Handwerk sind es allein mehr als 11.000 oder 5,5% weniger Ausbildungsverträge. Erschwerend kommt hinzu: Bereits im letzten Vermittlungsjahr hatte das Handwerk einen hohen Rückgang zu verzeichnen. Ganz offensichtlich ist der Ausbildungsmarkt im Handwerk im Umbruch.

Im Ost-Handwerk gibt es einen nachhaltigen Abschwung, der fast 11% erreichte. Die Zahl der neuen Verträge rutschte 2001 deutlich unter die 40.000-Marke und landete bei 38.439 Neuabschlüssen. Dabei spielt die Bauwirtschaft eine maßgebliche Rolle: Auch heuer gibt es hier bei den Neustartern einen Minuswert von 23 Prozent. Gegenüber 1992 hat sich die Zahl der Neuanfänger inzwischen fast halbiert.

Aber nicht nur im Bausektor zeigt sich die Ausbildungsmisere im Handwerk-Ost: Maler und Lackierer -15%; Gas- und Wasserinstallateur -22%; Tischler -11%; Metallbauer -8%; Landmaschinenmechaniker -7%; Kraftfahrzeugmechaniker -7%. Beobachter sind sich darin einig, dass sich hierin nicht die mangelnde Nachfrage der Jugendlichen nach handwerklicher Ausbildung widerspiegelt, sondern die wirtschaftlichen Probleme der Betriebe. Dies führt offenbar dazu, dass im Handwerk-Ost deutlich weniger ausgebildet wird.

In den alten Bundesländern ist es ebenfalls die Krise in der Bauwirtschaft, die zu einem nachhaltigen Minus bei der handwerklichen Berufsausbildung führte. Allein in diesem Sektor gab es 2.700 weniger Neustarter in 2001, das ist fast die Hälfte des Minuswertes insgesamt.

Ob das Handwerk im Westen zunehmend Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen hat, ist verlässlich kaum festzustellen. Die Handwerksverbände verbreiten diese These, ohne jedoch nachvollziehbare Belege vorzulegen. Hilfreich ist in diesem Zusammenhang ein Blick auf das Geschehen bei den Arbeitsämtern im letzten Jahr: Die Berufsberatungsstatistik 2000/2001 registrierte 156.036 handwerkliche Ausbildungsplätze. Im Jahr davor waren es 208 mehr, also nur eine unwesentliche Verschiebung. Nicht besetzte Lehrstellen gab es zum Ende des Vermittlungsjahres 2000/2001 nur 11.230; im Vorjahr lag dieser Wert bei 11.858 also etwas höher. Diese Fakten weisen nicht darauf hin, dass es noch ein riesiges, unbesetztes Ausbildungsangebot im Handwerk im Herbst 2001 gab. Die Statistik der Arbeitsämter ist in diesem Bereich besonders aussagekräftig, weil traditionell das handwerkliche Ausbildungsangebot fast vollständig (über 80 Prozent) mit Hilfe der Arbeitsämter vermittelt wird.

Diese globale Tendenz der Arbeitsamtsstatistik kann aber nicht ausschließen, dass es Gewerke und Regionen gibt, in denen es für das Handwerk schwerer ist, Auszubildende zu bekommen. Die Entwicklung der Neuabschlüsse im Bereich der Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, der Fleischer oder der Gas- und Wasserinstallateure lassen dies zumindest vermuten. Die deutlich geringere Zahl der Neuabschlüsse in 2001 in diesen Berufen können zwar auch konjunkturell bedingt sein. Nicht von der Hand zu weisen ist aber auch, dass die mangelnde Attraktivität dieser Gewerke es ist, die einen solchen Einbruch verursacht haben. Die veränderten Einstellungskriterien sind vom BIBB zu untersuchen.

Noch im April 2001 sprach der DIHK von fünf Prozent mehr abgeschlossenen Lehrverträgen. Bis zum Juli 2001 war aus den fünf Prozent Wachstum nur noch 3,5% geworden und bei der offiziellen BIBB-Bilanz zum September betrug das Plus gerade noch einmal 0,8%.

Die Regionen

Die regionalen Diskrepanzen auf dem Ausbildungsmarkt sind seit 2000 unverändert groß geblieben. Besonders auffällig ist dabei der Unterschied zwischen den alten und den neuen Ländern.

In den alten Bundesländern (ohne Berlin) lag die Zahl der unversorgten Bewerber in 37 Arbeitsamtsbezirken höher als die der noch offenen Ausbildungsstellen. In 101 Arbeitsamtsbezirken überstieg zum Berichtsjahresende das Angebot an offenen Ausbildungsstellen die Zahl der noch unversorgten Bewerber. Vier Arbeitsamtsbezirke (Schwäbisch Hall, Offenburg, Traunstein und Wilhelmshaven) hatten keine unvermittelten Bewerber mehr. In allen anderen Arbeitsamtsbezirken gab es im Jahre 2001 keine auswahlfähigen Ausbildungsstellenangebote.

Auf Länderebene gab es in Hamburg, Bremen und Nordrhein-Westfalen mehr unvermittelte Bewerber als noch unbesetzte Ausbildungsstellen. In bestimmten Regionen insbesondere im Süden Deutschlands (Bayern, Baden-Württemberg) hatten Betriebe in bestimmten Berufen Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen.

In den neuen Bundesländern war das der Berufsberatung gemeldete Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen in allen Arbeitsamtsbezirken deutlich geringer, als die Zahl der gemeldeten Bewerber. Die Zahl der nicht vermittelten Bewerber liegt, wie schon seit Jahren, trotz umfangreicher staatlicher Sonderprogramme um ein Mehrfaches über der Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen. In allen Arbeitsamtbezirken außer in Zwickau überstieg die Zahl der nicht vermittelten Bewerber die der noch offenen Ausbildungsstellen zum Berichtsjahresende 2001.

Angesichts dieser Situation in den neuen Ländern ist es dann nicht mehr verwunderlich, wenn von den insgesamt knapp 61.000 außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangeboten 42.200 auf die östlichen Bundesländer entfallen.

Die IT-Berufe

Die 1997 neu geschaffenen vier IT-Berufe waren auch 2001 klar im Aufwärtstrend. Sie gehören jetzt schon zu den Top-Ten und gelten bei vielen Schulabgängern als Traumberuf: 20.447 neue Ausbildungsverträge wurden im letzten Vermittlungsjahr abgeschlossen. Bei den Arbeitsämtern wurden 20.400 Ausbildungsangebote gemeldet.

Diese Vergleichszahl ist bemerkenswert: Bei den IT-Berufen wird das Arbeitsamt von den Ausbildungsanbietern fast zu 100% eingeschaltet. Das die Anbieter von IT-Ausbildungsplätzen ihr Angebot fast zu 100% dem Arbeitsamt gemeldet, ist schon überraschend. Ganz offensichtlich haben die Arbeitsämter ein hervorragendes Image in diesem Ausbildungssektor.

Für die Bewerberseite ist dies nicht überraschend: immerhin gab es nur für die Hälfte aller Jugendlichen Bewerber auch ein Angebot. Der Druck, sich bei der Suche nach einem IT-Ausbildungsplatz helfen zu lassen, war groß.

Nach wie vor unterentwickelt ist der Frauenanteil bei den IT-Berufen: Er ist mit 14% unverändert gering.

Die Altbewerber

Auch im Vermittlungsjahr 2000/2001 gab es viele Bewerber bei den Arbeitsämtern, die nicht in eine Ausbildung vermittelt werden konnten: exakt meldeten sich 737.797 Jugendliche, davon wurden 385.524 in Ausbildung gebracht: also blieben 352.273 Jugendliche übrig.

Viele der Bewerber sind aus den Vorjahren, die sich erfolglos um einen Ausbildungsplatz bemüht hatten und deshalb anderweitig versorgt wurden. Diese sogenannten Altbewerber erreichten in 2001 einen Spitzenwert: 41 % der Bewerber kommen nicht aus dem Schulentlassjahrgang 2001. Ganz offensichtlich waren die von den Altbewerbern freiwillig gewählten oder ihnen zugewiesenen Alternativen nicht besonders vielversprechend. Die hohe Zahl von Altbewerbern belegt, dass es mit einer 100 %igen Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsperspektiven, wie dies immer wieder von der Politik behauptet wird, nicht so weit her sein kann.

Die anderen Erledigungen

Obwohl die Alternativen zur Vermittlung in eine Ausbildung wenig begehrt sind und, wie wir seit Jahren wissen, kurzfristig von vielen Jugendlichen wieder abgewählt werden, ist die Zahl der so erledigten Fälle im Vermittlungsjahr 2000/2001 nicht kleiner, sondern noch etwas größer geworden.

Und das sind die aktuellen Zahlen von der Sorte andere Erledigungen: In berufsvorbereitenden Maßnahmen kamen im letzten Vermittlungsjahr 27.500 Jugendliche unter; die Schule (allgemeinbildend oder berufsfachschulisch) besuchten 137.000 Jugendliche; direkt in Arbeit gingen 65.000 Jugendliche und für die Arbeitsämter unbekannt verblieben sind 42.000 Jugendliche. Allein in diesen hier genannten vier Formen der Erledigung aus der Beratungsstatistik der Arbeitsämter verbergen sich 272.000 Jugendliche.

Wobei keineswegs von vorneherein jeder dieser Alternativen zu einem Ausbildungsplatz negativ bewertet werden soll. Natürlich kann es sehr sinnvoll sein, wenn ein Hochschulberechtigter, der einen Ausbildungsplatz sucht, auf ein Studium verwiesen wird. Fakt ist aber, dass sehr viele Bewerber beim Arbeitsamt eigentlich einen Ausbildungsplatz wollten, diesen aber nicht bekommen haben. Das es sich hierbei um eine Form der Fehl- oder Umleitung handelt, die bei vielen der Betroffenen auf Ablehnung stößt, wird nachhaltig jedes Jahr durch die hohe Zahl von Altbewerbern unter Beweis gestellt.

Der Berufsbildungsbericht 2001 der Bundesregierung berichtet davon, dass 65 % der Jugendlichen, die entgegen ihrem Wunsch keine duale Ausbildung aufnehmen konnten, auch in den folgenden Vermittlungsperioden an einer Lehrstelle interessiert sind.

Die Mobilität

Bei zunehmenden regionalen Diskrepanzen auf dem Ausbildungsmarkt gewinnt die Mobilitätsbereitschaft der jugendlichen Bewerber an Bedeutung. Generell kann man feststellen, dass diese kontinuierlich anwächst. Von den 385.000 bei den Arbeitsämtern registrierten Neustartern im Jahr 2001 nahmen 50.300 eine betriebliche Ausbildung außerhalb des eigenen Bezirks auf. Dies entspricht einem Anteil von 13 %, 1997 lag dieser erst bei 9,7 %. Die Möglichkeiten einer auswärtigen Ausbildungsaufnahme wurden damit sowohl über weitere Entfernungen hinweg, als auch im Tagespendlerbereich intensiv genutzt. Der Kultusminister des Freistaates Sachsen, Mathias Rößler (CDU) formuliert dazu drastisch: „Die Abwanderung ist unser allergrößtes Problem. Wenn es uns nicht gelingt, die Leistungsträger im Osten zu halten, werden einige Regionen den Aufschwung nicht mehr aus eigener Kraft schaffen. Sie müssen dauerhaft alimentiert werden. Schon die Kommunisten haben den Osten ausbluten lassen, von 20 Millionen DDR-Bürgern sind drei – vier Millionen rübergegangen. Damals schon waren das die Leistungsträger. Wenn jetzt wieder die Besten gehen, können wir die Abwärtsspirale nicht mehr stoppen. Wir bekommen Zustände wie im Mezzogiorno, dem Armenhaus Italiens.“

Das fünfte Quartal

Selbst wenn man nur die Stichtage Ende September 2001 und Ende Dezember 2001 betrachtet, und beiseite lässt, was an Verdrängungsprozessen (Stichwort: Warteschleife) auch im Vermittlungsjahr 2001 geschah, gibt es wenig Anlass zum Jubeln.

Ende September 2001 waren offiziell nach der Statistik der Arbeitsämter 13.100 Bewerber nicht vermittelt, dies sind 2.200 oder 13 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Zugleich waren 23.800 Ausbildungsplätze noch unbesetzt, 1.100 weniger als im Vorjahr. Ganz eindeutig eine positive Gesamtentwicklung.

Die Arbeitsverwaltung und ebenso die Bundesregierung bezieht bei ihrer Betrachtung und Bewertung des Ausbildungsjahres richtigerweise die Entwicklung im fünften Quartal, also von Oktober bis Dezember, in die Bilanzbetrachtung mit ein.

Dabei zeigt sich folgendes Abschlussbild für das Jahr 2001:

Die Zahl der Ende September noch nicht vermittelten Bewerber (hier sind wirklich nur die Jugendlichen gemeint, die bis zu diesem Stichtag leer ausgegangen waren) verringerte sich bis Ende Dezember weiter auf 5.900, die der unbesetzten Stellen auf 8.500.

Die Entwicklung von Oktober bis Dezember wird ebenfalls ausgewertet und zwar ebenso bei den zusätzlichen Bewerbern und bei den neu hereingekommen Ausbildungsangeboten. Betriebe und Verwaltungen meldeten von Oktober bis Dezember 7.400 sofort zu besetzende Ausbildungsplätze, hiervon waren zuletzt noch 3.100 frei. Zugleich schalteten weitere 20.400 Jugendliche, die noch 2001 eine Lehre aufnehmen wollten die Arbeitsämter bei ihrer Suche ein – von diesen waren am Jahresende 13.800 noch unversorgt.

Kapitel 2: Finanzierung der beruflichen Bildung

Es wurde auch in 2001 ein schon bekanntes Bild erkennbar: großes Interesse bei den Jugendlichen, Mangelware bei den Ausbildungsplätzen, Schwierigkeiten, Bewerber und Plätze passend zu machen und am Ende des Sommers blieb vielen nur noch die Ersatzlösung und die Hoffnung, dass es im nächsten Jahr besser laufen wird.

Die Unternehmen haben in den vergangenen Jahren nicht die nötige Zahl an betrieblichen Ausbildungsplätzen geschaffen, die Ausbildungsplatzangebote blieben weiter konjunkturabhängig. Es ist zu bezweifeln, dass Wirtschaft und öffentlicher Dienst den zukünftigen Herausforderungen beim Ausbildungsstellenangebot gerecht werden können. 55 % der mittelständischen Unternehmen hält laut einer vom BIBB durchgeführter Erhebung einen finanziellen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen für wichtig.

Ein gerechter Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Firmen ist notwendig. Die Arbeitnehmerbeauftragten im Hauptausschuss des BIBB sprechen sich somit erneut für einen gesetzlichen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben und Verwal-

tungen aus. Entsprechende Verfahren werden seit vielen Jahren erfolgreich praktiziert, z.B. erfüllt in Dänemark der gemeinsam von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Staat getragene „AER-Fond“ diese Aufgabe.

Die Finanzierung der Berufsausbildung im dualen System muss zufriedenstellend und gerecht gelöst werden, denn: Ausbildende Betriebe dürfen gegenüber nicht-ausbildenden Betrieben keine Wettbewerbsnachteile haben.

Kapitel 3: Benachteiligte

Die vielfältigen Aktivitäten der Bundesregierung zur Benachteiligtenförderung, wie das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, das Programm „Kompetenzen fördern – berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“[1]) sind nicht nur zur Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher erforderlich, sondern sie kompensieren darüber hinaus fehlende betriebliche Ausbildungsplätze. Ein wesentlicher Bereich der Benachteiligtenförderung allerdings, die Berufsausbildungsvorbereitung, ist in das System der beruflichen Bildung weiterhin nicht ausreichend eingebunden.

Die gegenwärtige Berufsausbildungsvorbereitung ist gekennzeichnet durch unübersichtliche Strukturen, intransparente Zuständigkeiten und unzureichender Koordination und Vernetzung der beteiligten Institutionen. Die Zahl der Jugendlichen, die ihre Berufsvorbreitungsmaßnahme abbrechen, ist weiterhin zu hoch, korrespondierend dazu ist der Übergang in eine anschließende Berufsausbildung zu gering.

Das unzureichende Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen hat die Lage noch erheblich verschärft. Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen werden vielfach als Warteschleifen für marktbenachteiligte Jugendliche benutzt. Insbesondere in den östlichen Bundesländern ist diese Fehlfunktion von Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen zu beklagen.

Kapitel 4: Berufsorientierung und Berufsvorbereitung

Die nach dem Berufsbildungsgesetz für die Berufsbildung maßgeblich verantwortlichen Sozialparteien sind bisher in den Bereichen Berufsorientierung und – vorbereitung nur peripher eingebunden. Nach der Definition des Berufsbildungsgesetzes sind lediglich die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung Bestandteile der Berufsbildung. Diese aus dem Jahre 1969 stammende Bestimmung ist nicht mehr zeitgemäß und muss den sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst, d.h. erweitert werden.

Folgende negative Aspekte sind zu konstatieren:

- Es fehlt ein transparentes System von Prüfung und Zertifizierung.
- Die Anerkennung von in der Berufsausbildungsvorbereitung vermittelten Qualifikationen für die Berufsausbildung ist nicht geregelt.
- Die Funktion der beruflichen Schulen als Auffangbecken für unversorgte Jugendliche.
- Eine strukturell angelegte Verknüpfung von Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung ist nicht vorhanden.
- Die notwendige Kooperation der Lernorte für Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung findet nur in Ausnahmefällen statt.
- Die Vergabe von Maßnahmen an Träger durch die Arbeitsämter orientiert sich vielfach am preiswertesten Angebot und vernachlässigt Qualitätskriterien.

Neben inhaltlichen Reformen der Berufsausbildungsvorbereitung sind grundsätzliche Veränderungen auf ordnungspolitischer Ebene notwendig. Als isolierte Maßnahmen, ohne Anbindung an vorlaufende bzw. nachfolgende Systeme, im Rahmen von Länderprogrammen oder der Bundesanstalt für Arbeit, sind Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen wenig sinnvoll. Die Berufsausbildungsvorbereitung muss in ein stringentes System der beruflichen Qualifizierung einbezogen werden, das in der allgemeinbildenden Schule mit professioneller Berufsorientierung beginnt, über berufsausbildungsvorbereitende Maßnahmen fortgesetzt wird (für Jugendliche mit entsprechendem Bedarf), zur qualifizierten Berufsausbildung führt und in den ersten Arbeitsmarkt mündet.

Kapitel 5: Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

Mit der Umsetzung der Beschlüsse des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sollen die berufliche Aus- und Weiterbildung weiter auf die sich wandelnden Anforderungen von Gesellschaft und Arbeitswelt ausgerichtet werden.

Das Bündnis ist keine automatische Erfolgsstory. Es bleibt an die Konsens- und Konfliktbereitschaft der Beteiligten gebunden, es „lebt“ von der Bereitschaft der Partner, aufeinander zu zugehen um – bei allen grundsätzlichen Differenzen – zu möglichst breit angelegten gemeinsamen Ergebnissen zu kommen. Die Gewerkschaften waren in der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung gefordert, über die Grenze des ihnen Zumutbaren zu gehen. Gleichzeitig drohte die Arbeitsgruppe mehrfach an der Verweigerungs- und Ablehnungshaltung der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände zu scheitern.

So interpretiert die Arbeitgeberseite immer wieder den Beschluss vom 22. Oktober 1999 „Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung – gemeinsame Grundlagen und Empfehlungen“ fälschlicherweise als Aufforderung, „theoriegeminderte“ Ausbildungsordnungen, zeitlich verkürzte Schmalspurberufe für (markt-)benachteiligte Jugendliche zu erarbeiten und zu verabschieden.

Die einvernehmliche Einsetzung von Berufsfachgruppen – wie beschlossen – kommt nur zögerlich voran, weil die Arbeitgeber ihre Mitarbeit dazu verweigern. Bisher ist es im Zeitraum von zwei Jahren erstmals und lediglich für den Ausbildungsberuf „Versicherungskaufmann/-kauffrau“ gelungen, eine Berufsfachkommission zu installieren. Die Arbeitgeberverbände müssen im Interesse einer qualitativ hochwertigen Weiterentwicklung der Ausbildungsberufe im dualen System ihre Blockadehaltung aufgeben.

---

[1]) Nach Mitteilung des statistischen Bundesamtes haben im Jahr 2000 rund 938.000 Jugendliche die allgemeinbildenden Schulen verlassen. Das waren 20% mehr als 1992, dem ersten Jahr mit gesamtdeutschen Ergebnissen. Die Zahl der Absolventen ohne Abschluss stieg in diesem Zeitraum mit 36% deutlich stärker. Im Jahr 2000 hatten insgesamt 87.000 Jugendliche keinen Schulabschluss. Damit erhöhte sich ihr Anteil in allen Schulklassen allgemeinbildender Schulen auf gut 9%. Die Bundesanstalt für Arbeit hat die Möglichkeiten beruflicher Orientierung und Beratung, von Selbstinformation sowie ihr berufskundliches und berufsorientierendes Medienangebot gezielt dazu eingesetzt, die neuen Berufsprofile bekannt zu machen und muss diese Maßnahmen intensiv fortführen (1992: 8%).

Schulabgänger ohne Abschluss an allgemeinbildenden Schulen haben grundsätzlich die Möglichkeit, in den beruflichen Schulen noch einen allgemeinbildenden Abschluss zu erwerben. Etwa ein Drittel nutzte seit 1992 diese Möglichkeit.

Ohne Zweifel positiv zu bewerten sind dagegen beispielsweise das Festhalten an bundeseinheitlich geregelten Berufen und dem Berufsprinzip, die Verankerung des Konsensprinzips und die gemeinsame Verantwortung aller Beteiligten sowie die Fortführung der Modernisierungsoffensive.

Die Schaffung neuer Ausbildungsberufe ist ein wichtiger Ansatzpunkt zur Lösung der Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt und zur Modernisierung des dualen Systems der beruflichen Bildung. Allein in den letzten sechs Jahren wurden insgesamt 153 Ausbildungsordnungen modernisiert, 39 betrafen völlig neue und 114 neu geordnete Ausbildungsberufe.

Am 1. August 2001 wurden drei neue Ausbildungsberufe die dem Trend hin zur Dienstleistungsgesellschaft entsprechen, nach § 25 BBiG staatlich anerkannt:

– Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen

– Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau und

– Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau

Für weitere acht Berufe gilt nach §§ 25 BBiG/HwO eine aktualisierte Ausbildungsordnung:

Berufskraftfahrer/ Berufskraftfahrerin, Chemiekant/Chemiekantin, Glaser/Glaserin, Pharmakant/Pharmakantin, Uhrmacher/Uhrmacherin, Verpackungsmittelmechaniker/Verpackungsmittelmechanikerin, Weber/Weberin und Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte.

Mit der Modernisierung der Ausbildungsberufe wird den erheblichen Strukturveränderungen in der Wirtschaft Rechnung getragen, außerdem werden in neuen wachsenden Beschäftigungsfeldern und Zukunftsbranchen die Voraussetzungen für eine duale Ausbildung geschaffen. Dies entspricht auch dem im Rahmen einer BIBB-Befragung geäußerten Wunsch von Seiten der Betriebe, die zu 72 % eine regelmäßige Überarbeitung von Ausbildungsordnungen für sehr wichtig erachten.

Kapitel 6: Prüfungswesen

Das Prüfungswesen im System der beruflichen Bildung steht unter einem erheblichen Reformdruck. Die traditionelle Prüfungsstruktur ist nicht länger geeignet, den Anforderungen, die sich insbesondere aus modernen neu entwickelten Berufen ergeben, gerecht zu werden. Das zentrale Ziel beruflicher Qualifizierung, Auszubildende durch neue Formen der schulischen und betrieblichen Qualifikationsvermittlung handlungsorientiert auf das Erwerbsleben vorzubereiten, muss sich konkret in den Zwischen- und Abschlussprüfungen abbilden.

Die überkommene Verfahrensweise, nach der ersten Hälfte der Ausbildung Zwischenprüfungen, zum Ende der Ausbildung punktuelle Abschlussprüfungen durchzuführen, passt nicht zu ganzheitlichen Ausbildungskonzepten. Prüfungen sollen zukünftig Projektarbeiten und Fallstudien aus der betrieblichen Realität berücksichtigen, die integrale Bestandteile moderner Berufsausbildung sind.

Die Prüfungsaufgabenerstellung, als ein wesentlicher Faktor des Prüfungssystems, ist baldigst in einem reformierten Berufsbildungsgesetz zu kodifizieren. Das Berufsbildungsgesetz hat zu regeln, dass ausschließlich paritätisch besetzte Gremien über Strukturen der Prüfungsaufgabenerstellung beschließen. Die gesetzlich ungeregelte Situation der Prüfungsaufgabenerstellung hat zu kartellartigen Strukturen geführt, die innovative Prozesse, Parität und die Umsetzung neuer Entwicklungen in der Berufsausbildung in Prüfungsaufgaben verhindern.

Das zentralistisch strukturierte Aufgabenerstellungsverfahren der etablierten Aufgabenerstellungsinstitutionen kann bisher ein Angebot an qualitativ hochwertigen Prüfungsaufgaben nicht gewährleisten. Es mangelt an demokratischen, paritätischen Strukturen, an Transparenz, an Flexibilität und nicht zuletzt fehlt ein wirksames Qualitätsförderungs- bzw. -sicherungssystem.

Zentrale Faktoren der Prüfungsaufgabenerstellung wie Objektivität, Reliabilität und Validität sind prinzipiell gleichgewichtig. In der Realität des Prüfungswesen wird dem Faktor Objektivität allerdings eine überzogene Wertigkeit zugeordnet. Diese willkürliche Gewichtung führt zwangsläufig zu einem Qualitätsverzicht, da die Forderung nach hoher Vergleichbarkeit von Prüfungsaufgaben, also Objektivität, insbesondere deswegen erhoben wird, weil sie mit der kostengünstigen Auswertbarkeit programmierter Aufgaben korrespondiert und somit in erster Linie ökonomisch begründet ist.

Die bisher schon unzureichende Qualifizierung von Prüfern/Prüferinnen und Prüfungsaufgabenerstellern/-erstellerinnen muss reformiert und neu gestaltet werden. Rasch wachsende Ansprüche, sowohl die Qualität der Prüfungsaufgaben betreffend, als auch an die originäre Prüfungsabnahme gerichtet, erfordern umfängliche Qualifizierungsmaßnahmen für Ersteller/-innen und Prüfer/-innen.

Die Regularien zur Freistellung von Beauftragten im Prüfungswesen sind direkt im Berufsbildungsgesetz zu verankern und müssen den Bedürfnissen der Beschäftigten angepasst werden.

Eine neue, aufgewertete Rolle im Prüfungssystem der beruflichen Bildung soll künftig das Bundesinstitut für Berufsbildung erhalten. Die Gewerkschaften befürworten eine höhere Verantwortlichkeit des BIBB für die Bereiche: Koordination, Einrichtung und Betreuung von Datenbanken für Prüfungsaufgaben, Serviceleistungen für Institutionen und Sachverständige, Evaluierung, Entwicklung von Modell- und Pilotprojekten für das Prüfungswesen.

Kapitel 7: Lernortsituation Berufsschule und berufsfachschulische Ausbildungsgänge

Der Berufsbildungsbericht befasst sich bezüglich der beruflichen Schulen – wie bisher – nicht mit dem Lernort Berufsschule im Rahmen der dualen Ausbildung, sondern nur mit vollzeitschulischen Angeboten (Berufsvorbereitungsjahr, Berufsfachschule, Berufsgrundbildungsjahr). Dies ist aus gewerkschaftlicher Sicht ein Mangel, denn die Berufsschule ist integraler Teil der dualen betrieblichen Ausbildung und sollte daher auch ihren Platz im Berufsbildungsbericht haben.

Allgemein ist festzustellen, dass aufgrund der unzulänglichen Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen durch Industrie, Handwerk und öffentlichen Dienst, in den berufsbildenden Schulen eine schwierige Situation entstanden ist. Diese wird durch die erst in den nächsten Jahren zu erwartende Spitze des Schülerbergs noch kritischer werden, falls der derzeitige Trend anhält.

Die fehlenden Ausbildungsplätze führen zu verminderten Schülerzahlen in den Fachklassen. Die Situation in ländlich strukturierten Räumen wird im Hinblick auf die reine Fachklassenbildung immer schwieriger werden. Die neuen lernfeldorientierten Lehrpläne machen es zudem fast unmöglich, dies durch Jahrgangssammelklassen aufzufangen. Werden Fachklassen aufgrund ihrer geringen Schülerzahlen für den weiteren Verbleib unwirtschaftlich, ist die Folge für die jungen Auszubildenden, dass sie weite Fahrzeiten zu Bezirks- oder Landesfachklassen in Kauf nehmen müssen. Für viele Jugend-

liche und Betriebe werden dadurch Ausbildungsberufe, die dringend Nachwuchs bräuchten, uninteressant und unattraktiv.

Eine weitere Folge sind steigende Schülerzahlen in beruflichen Vollzeitschulen. Der Schulplatz wird oft nicht aus Interesse an einem höheren Bildungsabschluss angenommen, sondern als Warteschleife genutzt. Diese Entwicklung stellt die berufsbildenden Schulen vor Beschulungsprobleme, da eine Vollzeitklasse mit 32 bis 36 Wochenstunden das dreifache an Lehrerkapazität erfordert, als eine Fachklasse im dualen System.

Frustrierend für viele Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres und der Berufsfachschulen ist die weit verbreitete Abneigung der Ausbildungsbetriebe, die Anrechnungsverordnung anzuwenden. So erhalten Absolventen der Berufsfachschule Metall oft eher einen Ausbildungsplatz im Berufsfeld Elektro und umgekehrt, da so die Anrechnungsverordnung umgangen werden kann. Erfolgreiche Absolventen der höheren Berufsfachschulen mit der beruflichen Grundqualifikation Assistent werden nicht selten zu einer weiteren ungekürzten beruflichen Erstausbildung vertraglich genötigt, um überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Die schlechte Ausbildungsplatzsituation ist mit dafür verantwortlich, dass Schülerinnen und Schüler bewusst auf eine Nichtversetzung oder Wiederholung der Abschlussklasse hin arbeiten, um weiter auf geeignete Ausbildungsplatzsuche gehen zu können.

Die mittelfristigen Perspektiven für die berufsbildenden Schulen sind erschreckend. Einerseits wird die Spitze des Schülerberges erst ca. 2006 erreicht, andererseits rollt die große Pensionierungswelle aufgrund der Überalterung der Kollegien auf die Schulen zu.

Das schlechte soziale Ansehen des Lehrerberufes, nicht zuletzt durch diffamierende Äußerungen führender Politiker und der Medien verursacht, die langen Ausbildungszeiten für das Lehramt an berufsbildenden Schulen und die dürftige Eingangsbesoldung im Referendariat und die immer schwieriger zu beschulenden Jugendlichen mit oft unzureichenden Bildungsvoraussetzungen sind so abschreckend, dass die derzeitigen Studentenzahlen bundesweit eine enorme Unterdeckung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen aufweist: es werden zurzeit nur ca. 50 % der in den kommenden Jahren benötigten Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer ausgebildet. Die beruflichen Schulen sind derzeit gezwungen, mit Quer- und Seiteneinsteigern in Mangelfächern und ihnen parallel zum Unterrichtseinsatz vermittelter pädagogischer Crashkurs-Qualifikation in Fachdidaktik und Erziehungswissenschaft die größten Löcher zu stopfen.

Der große Output an neuen Berufen durch die Sozialpartner sowie das BIBB und die zügige Überarbeitung veralteter Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne sind für Industrie, Handwerk, Wirtschaft und Verwaltung sicherlich positiv, stellen aber die berufsbildenden Schulen vor große Probleme, da oft der erforderliche zeitliche Vorlauf fehlt, um die Fachlehrer auf die neuen Bedingungen vorzubereiten. Die erforderliche Lehrerfortbildung erfolgt – wenn überhaupt – oft dann, wenn die Klassen bereits beschult werden.

Die von Seiten der Arbeitgeber wiederholte Äußerung berufsbildende Schulen sollen zunächst einmal ihre Hausaufgaben machen, bevor sie an berufliche Weiterbildung und Anerkennung als vollwertiger Partner auch im Rahmen von beruflichen Abschlussprüfungen denken – entspricht nicht der im Berufsbildungsbericht angesprochenen Gleichberechtigung der Partner im dualen System.

Es ist nicht abzustreiten, dass auch in Fachklassen Unterricht aufgrund der mangelhaften Lehrersituation an vielen Schulen ausfällt. Ein Blick in die speziellen Statistiken zeigt aber auch, dass im Bereich des berufsbezogenen Unterrichts und prüfungsrelevanter Fächer wie Wirtschafts- und Sozialkunde nur sehr wenig Unterricht ausfällt und gelegentlich sogar diese Unterrichtsanteile mehr als 100 % des zu erteilenden Unterrichtsmaßes ausmachen, da Fächer wie Sport und Religion aus Lehrermangel oder Sportstättenmangel durch berufsbezogenen Unterricht ersetzt werden.

Aus der Sicht der berufsbildenden Schulen ist es eine unangemessen Ausgrenzung durch den dualen Partner, die im Rahmen des Berufsschulunterrichts festgestellten fachtheoretischen Leistungen im Rahmen der Abschlussprüfungen bisher zu ignorieren und anstatt die durch mehrjährige kontinuierlich durchgeführten Leistungsüberprüfungen festgestellte Leistung in der Schule durch eine mehr als fragwürdige einmalige punktuelle theoretische Prüfungsleistung zu ersetzen. Diese Art der theoretischen Abschlussprüfung verursacht jährlich einen vermeidbaren volkswirtschaftlichen Schaden in Milliardenhöhe, da wertvolle zeitliche Ressourcen auch in den Betrieben für die Vorbereitung auf diese Art der Prüfung vergeudet werden.

Die Gewerkschaften fordern eine Reform des Berufsbildungsgesetzes, die unter anderem die gleichberechtigte Stellung der Berufsschule im dualen System und ihren umfassenden Bildungsauftrag gesetzlich festlegen müsste:

– volles Unterrichtsangebot,
– eine Stärkung der berufsübergreifenden und allgemeinbildenden Fächer einschließlich der Fremdsprachenkompetenz,
– die Lernortkooperation muss auch die außerbetrieblichen und überbetrieblichen Einrichtungen als Lernorte einbeziehen.

Kapitel 8: Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu regionalen Berufsbildungs- oder Kompetenzzentren

Die Erweiterung des Aufgabenspektrums der BBS in der beruflichen Ausbildung und Weiterbildung, verstärkte Kooperation mit anderen Bildungsträgern vor Ort und mehr Autonomie sind grundsätzlich Schritte in die richtige Richtung. Allerdings müssen dabei Bedingungen und Essentials beachtet werden, die eine Privatisierung der beruflichen Schulen und die Deregulierung des in den beruflichen Schulen beschäftigten Personals verhindern. Am öffentlichen Auftrag und der öffentlichen Finanzierung der beruflichen Schulen muss festgehalten werden. Wenn die beruflichen Schulen Aufgaben in der beruflichen Weiterbildung übernehmen, so darf dies nicht auf Kosten bestimmter anderer Anbieter wie z. B. die Volkshochschulen führen. Grundsätzlich sollten hier vor Ort Abstimmungen über das Angebot zwischen allen Akteuren stattfinden. Es ist zu verhindern, dass bestimmte Qualitätsdefizite, die die Weiterbildung heute kennzeichnen, insbesondere die deregulierten Beschäftigungsverhältnisse, in die beruflichen Schulen überschwappen.

Der DGB unterstützt das Bund-Länderprogramm „Lernende Regionen“ als wichtigen Ansatz zu einer nachhaltigen vertikalen Vernetzung der verschiedenen Bildungsbereiche. Die damit gleichzeitig angestrebte Kooperation der verschiedenen Bildungsträger in den Regionen kann dazu beitragen, bestehende Konkurrenzsituationen längerfristig abzubauen.

Kapitel 9: Berufliche Vollzeitschulen

Nach Auffassung der Gewerkschaften bedarf es einer abgestimmten Konzeption für die beruflichen Vollzeitschulen, die

eine wichtige Funktion sowohl in der Berufsausbildungsvorbereitung als auch in der Kompensation ungenügender betrieblicher Ausbildungskapazitäten wahrnehmen. Aus Sicht der Gewerkschaften wäre es wünschenswert, dass sie qualitativ weiterentwickelt und als gleichberechtigte Ausbildungsgänge anerkannt würden. Integrierte Praktika, Übergangsmöglichkeiten zu betrieblichen Ausbildungen, Ausbildung nach BBiG oder zumindest Anschlussfähigkeit zu BBiG-Ausbildungen wären wünschenswert. Durch ein solch abgestimmtes Konzept könnte der jetzigen Situation der Unüberschaubarkeit, Intransparenz und Qualitätsunterschiede der vollzeitschulischen Bildungsgänge, die außerhalb BBiG ausbilden, entgegengewirkt werden.

Kapitel 10: Weiterbildung

Der Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahren kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Beteiligung an Weiterbildung sehr unterschiedlich ist. Mit steigender schulischer und beruflicher Qualifikation nimmt in den alten und neuen Bundesländern die Teilnahme an Weiterbildung zu. Arbeiterinnen und Arbeiter nehmen wesentlich seltener an Weiterbildung teil als Beamte oder Angestellte. Trotz besserer schulischer Qualifikationen und guten Abschlüssen in der Erstausbildung bleiben Mädchen und Frauen von weiten Bereichen beruflicher Weiterbildung ausgeschlossen, die ihnen ein entsprechendes Fortkommen ermöglichen würden. Wer Teilzeit beschäftigt ist oder Familienaufgaben wahrnimmt, ist besonders betroffen. Migranten sind durch unzulängliche sprachliche und kulturelle Förderung in allen Bildungsabschnitten besonders benachteiligt. Menschen über 50 nehmen seltener an Weiterbildung teil als jüngere. Ihre Kenntnisse und Erfahrungen werden zu oft weder geschätzt noch weiterentwickelt.

Die Menschen trotzdem zur Weiterbildung zu ermutigen, zu befähigen und zu motivieren, muss aber in ganzer Breite ansetzen und gerade jene Zielgruppen erfassen, die bisher ausgegrenzt sind oder nicht erreicht werden.

Der weiterbildungspolitische Reformprozess in der Bundesrepublik Deutschland stockt. Gerade an der Schnittstelle zwischen betrieblicher und beruflicher Weiterbildung und dem ambitionierten Ziel des lebenslangen Lernens bestehen kaum oder nur sehr wenige Anreizsysteme und Verbindungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Angesichts der höchst heterogenen und deregulierten Situation im deutschen Weiterbildungsbereich besteht ein zwingender Handlungsbedarf für alle Akteure. Weiterbildung muss sowohl für ökonomisches Wachstum und Arbeitsmarkt als auch für Demokratie und Persönlichkeitsentfaltung gesichert werden.

Die Gewerkschaften und der DGB haben sich dazu mit Arbeitgebern und Regierung im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit auf eine Qualifizierungsoffensive verständigt, die u. a. zu tarifvertraglich verbindlichen Regelungen auch im Bereich des lebenslangen Lernens führen sollen. Weitergehende arbeitsmarkt- und arbeitszeitpolitische Regelungen sind dazu ergänzend als Handlungsfelder definiert und werden mit in die politische Gestaltung einbezogen. Damit künftig aber tatsächlich alle Bürgerinnen und Bürger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können ist weiteres, komplementäres Handeln auf Bundes- und Landesebene erforderlich:

- Zugangssicherung für alle;
- institutionelle Verlässlichkeit;
- Qualitätssicherung und Transparenz;
- Professionalität des Personals;
- Lernzeitansprüche;
- Möglichkeiten und Instrumente der Zertifizierung, insbesondere im Bereich des non-formalen, informellen und selbstgesteuerten Lernens;
- Anreize und Sicherung der Finanzierung;
- Aufbau einer Weiterbildungsstatistik und -forschung.

Auf der Grundlage des bundesdeutschen Föderalismus muss es zwischen Bund und Ländern zu einer verbindlichen und abgestimmten Vorgehensweise kommen. Neben bestehenden Weiterbildungsgesetzen der Länder und dem so genannten Bildungsurlaub in einigen Ländern brauchen wir ein Weiterbildungsrahmengesetz, um insgesamt die Situation erwachsener Lernender nachhaltig zu verbessern.

Weiterbildung gilt zurecht als wesentlicher Bestandteil moderner Unternehmensstrategie und Zukunftssorge.

Gerade vor diesem Hintergrund wiegt der durch die deutsche Wirtschaft selbstverschuldete und sich immer stärker abzeichnende Fachkräftemangel besonders schwer. Deshalb erwarten die Gewerkschaften mit der vereinbarten Qualifizierungsoffensive gleichzeitig eine breite Finanzierungsoffensive der Unternehmen und ihrer Verbände. Wir erwarten, dass die Verantwortung der Unternehmen für ihre Beschäftigten im weiteren Konsultationsprozess nachhaltig gesichert wird.

Die Investitionen in Bildung und Qualifizierung von Humanressourcen sind von seiten der Wirtschaft und der Unternehmen, hier besonders bei den klein- und mittelständigen Unternehmen (KMU) rückläufig. Der Aufforderung von Seiten der Wirtschaft zu einer wachsenden Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit stehen nach wie vor zu wenig praktische Möglichkeiten zur Teilnahme und zur Realisierung von Weiterbildungszeit gegenüber. Ebenso fehlen realistische Angebote und Konzepte der Unternehmen, wie die zunehmende Investitionsleistung der Beschäftigten in ihre berufliche Qualifizierung durch eine entsprechende Beteiligung an den daraus erwachsenden Erträgen der Wirtschaft entgolten werden kann.

Die Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung muss insbesondere im Bereich, der beruflichen Weiterbildung qualitätssicher vorangebracht werden. Am Beispiel des neu geordneten IT-Weiterbildungssystems liegt erstmals für die Bundesrepublik Deutschland ein gestuftes Qualifizierungssystem vor, das unter dem Stichwort „Karriere mit Lehre“ bis in den Bereich der hochschulischen Bildung führen kann. Es bleibt ein Mangel, dass ein solcher Ansatz eben nicht von den Hochschulen kommend dem dualen System angeboten wird, sondern es in diesem Fall wiederum die Sozialpartner sind, die zukunftsweisende Berufsbildungspolitik gestalten. Gerade an der Schnittstelle zwischen hochqualifizierter beruflicher Weiterbildung und hochschulischer Bildung sind Bund und Länder aufgefordert, bestehende Barrieren – insbesondere die Anerkennung beruflicher Qualifikationen für hochschulische Abschlüsse – abzubauen und Sozialpartner und Hochschulen nachhaltig zu unterstützen, damit die Durchlässigkeit der Bildungssysteme in Deutschland im Interesse von Wirtschaft und Gesellschaft verbessert werden kann.

Die Implementierung von Fremdsprachenqualifikationen in die berufliche Aus- und Weiterbildung ist nicht zufriedenstellend. Die pflichtgemäße Realisierung einer Fremdsprache muss spätestens in der Erstausbildung Standard werden. Gleichzeitig muss die berufliche Weiterbildung verstärkt für die Bildung von Fremdsprachenkompetenz genutzt werden, d.h. allgemeinbildende Anteile sind in einem höheren Maße als bisher für die berufliche Weiterbildung insgesamt zu verankern. Nur

über ein erweitertes Bildungsverständnis, über die Qualifizierung der Humanressourcen lässt sich die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland verbessern. Und nur über motivierte und qualifizierte Erwerbstätige wird sich die gewünschte Entwicklung im Konsens gestalten lassen.

Da betriebliche und tarifliche Vereinbarungen immer nur einem begrenzten Personenkreis die Teilhabe an beruflicher Weiterbildung ermöglichen, das SGB III vornehmlich auf die Qualifizierung von Arbeitslosen und neuerdings von Arbeitslosigkeit Bedrohten abzielt und auch die in der Länderzuständigkeit liegende allgemeine und politische Weiterbildung zumindest gewisser bundesgesetzlicher Regelungen bedarf, fordert der DGB ein Bundesrahmengesetz Weiterbildung und eine entsprechende Erweiterung des Grundgesetzes. Kurzfristig ist zumindest die bereits jetzt vorliegende Bundeskompetenz für die berufliche Weiterbildung durch den Erlass eines Bundesgesetzes zur beruflichen Weiterbildung wahrzunehmen. Vorschläge von Seiten der Gewerkschaften (ver.di, GEW und IG Metall) liegen dazu vor.

Die Gewerkschaften stellen fest, dass die Berichterstattung in dem Berufsbildungsbericht 2002 zur Weiterbildung immer noch lückenhaft ist. Zwar ist das entsprechende Kapitel ausgedehnt worden, es fehlt aber ein roter Faden und eine systematische Darstellung des Gesamtzustandes der Weiterbildung. Die Beschreibung von Projekten und einzelnen Initiativen ist sicher von Interesse für den bildungspolitischen Akteur, reicht aber nicht aus, um einen Überblick über die Weiterbildung insgesamt, ihre Strukturen, Träger, Beschäftigte, Angebote etc. zu gewinnen.

Die Gewerkschaften fordern in diesem Zusammenhang erneut ein umfassendes Weiterbildungsberichtswesen, das die bestehenden Ansätze (Weiterbildungsberichtssystem, Vorschlag des DIE zu einem Weiterbildungstrendbericht, Weiterbildungsreferenzsystem des BIBB etc.) zu einem umfassenden und kontinuierlich fortgeführten Berichtssystem zusammenführt. Entsprechende Ansätze der Bundesregierung sind zu begrüßen und möglichst bald umzusetzen.

Ein allgemein festgestelltes Defizit der Weiterbildung betrifft ihre Qualität bzw. die unterschiedlichen Qualitätsstandards und die Intransparenz. Der DGB fordert ein umfassendes System der Qualitätssicherung und auch hier eine Zusammenführung der verschiedenen zersplitterten Ansätze, die z.Z. zu beobachten sind. Eine Beschränkung auf Bildungstests hält der DGB für nicht ausreichend; wir benötigen auch eine präventive, alle Träger einbeziehende Qualitätssicherung. An der Erarbeitung der Standards und der Durchführung sind die Träger, die Sozialparteien, gesellschaftliche Gruppen etc. zu beteiligen; grundsätzlich ist eine öffentlich rechtliche Konstruktion für die institutionelle Gestaltung der Qualitätssicherung zu fordern. Die gewerkschaftlichen Vorschläge für bundesgesetzliche Regelungen für die berufliche Weiterbildung enthalten Anregungen dahingehend, die Qualitätssicherung Weiterbildungsausschüssen zu übertragen, die diese Aufgabe auf der Grundlage von durch BIBB und IAB erarbeiteten Qualitätsrichtlinien und -kriterien wahrnehmen.

Teil II Informationen und Daten zur beruflichen Bildung

1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 2001

1.1 Ausbildungsplatzbilanz

1.1.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge[1])

Gesamtentwicklung im Überblick

Die statistischen Ergebnisse zum Ausbildungsstellenmarkt 2000/2001 sind durch folgende Eckdaten gekennzeichnet: Die Zahl der bundesweit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sank gegenüber dem Vorjahr um rund 7.800. Die Zahl der Ausbildungsstellen, die der Arbeitsverwaltung im Laufe des Vermittlungsjahres 2000/2001 gemeldet wurden, nahm um rund 5.600 Plätze zu. Dennoch verringerte sich das gesamte Ausbildungsstellenangebot[2]). Einschließlich der zum 30. September unbesetzten Ausbildungsplätze fiel es um rund 9.000 Stellen niedriger aus als im Jahr zuvor. Trotz des deutlich gesunkenen Angebots an Ausbildungsplätzen stieg die Anzahl der zum 30. September noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen nicht an. Sie verringerte sich im Gegenteil um 3.200. Insgesamt wurden im Jahr 2001 634.300 Ausbildungsstellennachfrager und -nachfragerinnen registriert, 11.000 weniger als im Vorjahr. In den Vorausschätzungen war mit 640.000 Nachfragern und Nachfragerinnen gerechnet worden. Die Nachfragequote, das ist der Anteil der Ausbildungsstellennachfrager und -nachfragerinnen an der Gesamtzahl der Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen, sank erneut und lag bei 69,6%. Noch zwei Jahre zuvor hatte sie 72,0% betragen. Da die Nachfrage stärker sank als das Angebot, verbesserte sich die Angebots-Nachfrage-Relation leicht: Standen im Jahr 2000 rechnerisch 1.030 Ausbildungsstellenangebote für 1.000 Nachfrager und Nachfragerinnen zur Verfügung, waren es im Jahr 2001 1.060 Angebote.

Schätzungen der Entwicklung der außerbetrieblichen und betrieblichen Ausbildungsverträge führen zum Ergebnis, dass der Rückgang des Ausbildungsstellenangebots nahezu ausschließlich auf eine Verringerung des betrieblichen Lehrstellenangebots zurückzuführen ist. Die Ursachen für den Angebotsrückgang sind zum einen in der sich abkühlenden Konjunktur zu suchen. In jenen Ländern, in denen die konjunkturelle Veränderung besonders deutlich spürbar wurde, nahm tendenziell auch die Zahl der neuen Ausbildungsverträge stärker ab. Zum anderen ist auf die fortgesetzt schwierige Lage im Bausektor zu verweisen. Allein in den Bau- und Baunebenberufen sowie in weiteren Berufen mit engen Bezügen zum Bausektor (Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin, Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin, Bauzeichner/Bauzeichnerin) wurden 9.600 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen als im Jahr zuvor. In den übrigen Berufen gab es dagegen insgesamt ein leichtes Plus von knapp 1.800 Verträgen. In den IT- und Medienberufen stieg die Zahl der Neuabschlüsse um rund 3.000.

Dass die Nachfrage insgesamt schwächer ausfiel als erwartet, ist wahrscheinlich auf mehrere Faktoren zurückzuführen. Zum einen können leichte Veränderungen in der Ausbildungsneigung der Jugendlichen nicht ausgeschlossen werden. Dies zeigen die aktuellen Ergebnisse der Schulabgängerbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung[1]), die vor allem bei den Abiturienten eine tendenziell sinkende Bereitschaft für eine duale Ausbildung signalisieren. Dabei mag insbesondere auch der angekündigte Personalabbau im Bankensektor eine Rolle spielen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für Bankkaufleute sank bundesweit um 1.100. Die Bundesanstalt für Arbeit beobachtete in ihrer Statistik zu den Ausbildungsmöglichkeiten außerhalb des dualen Systems zugleich z. B. ein deutlich gestiegenes Ausbildungsangebot für Berufsakademien[2]). Andererseits dürfte die Zunahme der Neuabschlüsse bei den IT- und Medienberufen gerade auch Abiturienten und Abiturientinnen zusätzliche Einstiege in eine duale Ausbildung eröffnet haben. Genauere Erkenntnisse zum Nachfrageverhalten der Abiturienten und Abiturientinnen werden erst dann möglich sein, wenn Mitte 2002 die Ergebnisse der Lehrstellenzählung des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember 2001 vorliegen.

Statistische Analysen zeigen, dass sich tendenziell in jenen Ländern die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie das Angebot an Ausbildungsplätzen überdurchschnittlich positiv entwickelte, in denen auch die Nachfragequote – das ist der Anteil der Schulentlassenen, der als Nachfrager und Nachfragerinnen auf dem Lehrstellenmarkt registriert wurde – eine überdurchschnittlich gute Entwicklung nahm. Ursache und Wirkung sind hier jedoch schwer auszumachen. Offene Ausbildungsstellen können nur dann zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen führen, wenn es für diese Stellen auch Nachfrager und Nachfragerinnen gibt. Umgekehrt ist jedoch auch von einer Abhängigkeit des Zählergebnisses der Nachfrage von der Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots auszugehen. Wählen Jugendliche wegen einer fehlenden Ausbildungsstelle eine andere Alternative, wie die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder den Beginn einer berufsvorbereitenden Maßnahme, so werden sie statistisch nicht mehr als Nachfrager und Nachfragerinnen registriert. Auffällig ist, dass in der Verbleibstatistik der Arbeitsämter trotz einer rückläufigen Gesamtzahl gemeldeter Bewerber und Bewerberinnen (– rund 32.600) deutlich mehr

---

[1]) Vgl. auch Teil I, Kapitel 2

[2]) Solch gegenläufige Entwicklungen des Angebots an Ausbildungsstellen und der Zahl der der Arbeitsverwaltung gemeldeten Ausbildungsplätze (das Angebot an Ausbildungsstellen sinkt, während die Zahl der der Arbeitsverwaltung zur Vermittlung gemeldeten Ausbildungsplätze steigt) ist gehäuft in jenen Jahren zu beobachten, in denen es für die Betriebe schwieriger wird, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. Dies ist z. B. bei sinkender Nachfrage der Fall bzw. bei zunehmenden Problemen der Betriebe, geeignete Bewerber bzw. Bewerberinnen zu finden. In diesem Fall greifen die Betriebe verstärkt auf die Vermittlungsdienste der Arbeitsverwaltung zurück, um ihre Chancen zu erhöhen, ihre Ausbildungsstellen auch besetzen zu können. Grundsätzlich sind die Betriebe nicht verpflichtet, offene Ausbildungsplätze der Arbeitsverwaltung zu melden. Im letzten Jahr nahm jedoch der rechnerische Anteil der der Arbeitsverwaltung gemeldeten Ausbildungsstellen am Angebot zu.

[1]) Vgl. Kapitel 1.3.1

[2]) Vgl.: Bundesanstalt für Arbeit: Ausbildungsmarkt 2000/2001: Ergebnisse, Einschätzungen, Folgerungen aus Sicht der Arbeitsvermittlung; Nürnberg (Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Heft 48/2001), Abschnitt 1.6.

Bewerber und Bewerberinnen (+ 4.200) in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme einmündeten als im Jahr zuvor[1]). Zählt man die zusätzlichen Einmündungen in berufsvorbereitende Maßnahmen zur Gesamtzahl der statistisch erfassten Nachfrage hinzu, wird in der Summe in etwa das für das Jahr 2001 erwartete Nachfragevolumen erreicht.

Sieht man vom Bausektor ab, deutet sich somit im Gesamtergebnis eine Situation an, die in vielerlei Hinsicht dem Vorjahresergebnis ähnelt: Ein in etwa gleich großes Volumen an betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsangeboten steht einer ähnlich hohen Nachfrageneigung der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen gegenüber. Die monatlichen Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik machen jedoch deutlich, dass die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Vermittlungsjahr 2000/2001 nicht stetig verlief. Vielmehr fiel sie gegen Ende in Verbindung mit dem sich verflachenden Wirtschaftswachstum nicht so günstig aus, wie noch zu Beginn des Vermittlungsjahres erhofft werden konnte.

Angebot und Nachfrage nach Berufsausbildungsstellen

Das Angebot an Berufsausbildungsstellen wird in Anlehnung an § 3 BerBiFG als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge berechnet, die vom 1. Oktober eines Jahres bis zum 30. September des Folgejahres abgeschlossen wurden (realisiertes Angebot), zuzüglich der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Ausbildungsstellen, die am 30. September nicht besetzt waren (nicht realisiertes Angebot). Spiegelbildlich wird die Nachfrage nach Ausbildungsstellen als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (realisierte Nachfrage) sowie der am 30. September bei den Arbeitsämtern gemeldeten und noch nicht vermittelten Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen (nicht realisierte Nachfrage) definiert[2]). In den **Tabellen 1 bis 4** im Anhang werden die Angebots- und Nachfragedaten der Jahre 2000 und 2001 nach Ländern, Arbeitsamtsbezirken und ausgewählten Berufsbereichen ausgewiesen. In den Angebotszahlen sind sowohl betriebliche als auch betriebsnahe und außerbetriebliche Ausbildungsmöglichkeiten enthalten.

[1]) Vgl. Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen; Ausbildungsvermittlung; Berichtsjahr 2000/01; Nürnberg, Tabelle 12

[2]) Die zeitliche Eingrenzung eines Vermittlungsjahres (1. Oktober bis 30. September) orientiert sich am Beginn des neuen Ausbildungsjahres zum 1. September. Ausbildungsplätze aus staatlichen Zusatzprogrammen werden zum Teil noch nach dem 30. September vergeben. Solche Plätze werden dann nicht mehr im Berichtsjahr, sondern erst im nachfolgenden Jahr erfasst. In den Ergebnissen für das Vermittlungsjahr 2001 sind somit Plätze enthalten, die aus der vorausgegangenen Vermittlungsperiode stammen. Umgekehrt fehlen die Angebote, die erst nach dem 30. September 2001 zur Verfügung gestellt wurden. Der Saldo zwischen unberücksichtigten Plätzen und zusätzlich erfassten Plätzen aus dem Vorjahr gleicht sich nicht immer aus, schwankt von Land zu Land sowie von Jahr zu Jahr und kann nicht eindeutig bestimmt werden. Denn aus den Statistiken der öffentlichen Stellen, die diese Plätze finanzieren, besetzen und verwalten, geht nicht hervor, zu welchem Zeitpunkt die betriebsnahen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätze zu einem Ausbildungsvertrag führen. Die Unkenntnis des tatsächlichen Saldos wird insbesondere dann zu einem statistischen Problem, wenn die Plätze kurz vor oder kurz nach dem 30. September vergeben werden. In diesem Fall kann dann nicht mehr mit Sicherheit entschieden werden, ob die Plätze noch im Berichtsjahr vertragswirksam und somit in der Erhebung zum 30. September mitgezählt wurden oder nicht.

• Ausbildungsstellenangebot

Das Ausbildungsstellenangebot betrug im Jahr 2001 bundesweit 638.387 Plätze und ist damit gegenüber dem Vorjahr um 8.996 Plätze (-1,4 %) gesunken[1]). Die Entwicklung verlief in den 16 Ländern jedoch nicht einheitlich. So wuchs das Angebot in vier Ländern, dies sind Hamburg (+3,3%), Bayern (+2,5%), Sachsen-Anhalt (+1,4%) und Hessen (+0,2%). Die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen nahm hier insgesamt um 3.387 Plätze zu. In den restlichen zwölf Ländern wurden in der Summe 12.383 Angebote weniger registriert. Überdurchschnittlich hohe prozentuale Rückgänge wurden aus Berlin (-7,4%), Brandenburg (-5,3%), Sachsen (-4,1%) und Schleswig-Holstein (-3,7%) gemeldet.

Von den bundesweit 638.387 Ausbildungsangeboten entfielen 24.535 bzw. 3,8% auf Plätze, die bis zum 30. September nicht besetzt werden konnten. Besonders hoch war der Anteil der unbesetzten Plätze im Handwerk; er erreichte hier wie im Jahr zuvor 5,7% und umfasste 11.446 Angebote. Damit konnte in diesem Ausbildungsbereich erneut etwa jede 18. angebotene Stelle nicht besetzt werden, obwohl im Handwerk mit insgesamt 199.910 Lehrstellenangeboten 11.694 Plätze weniger (-5,5%) als im Jahr zuvor gezählt wurden. Dies deutet darauf hin, dass der Rückgang der Neuverträge im Handwerk auch auf eine fehlende Nachfrage zurückzuführen ist (vgl. **Übersicht 4**).

Im größten Ausbildungsbereich Industrie und Handel betrug das Angebot an Ausbildungsstellen im Jahr 2001 346.441 Plätze (+1.820 bzw. +0,5% gegenüber 2000). Von den 346.441 Angeboten blieben 9.220 (2,7%) bis zum 30. September 2001 unbesetzt. Mit Abstand am ehesten werden die Ausbildungsplätze des Öffentlichen Dienstes vergeben: Von den insgesamt 15.184 Ausbildungsstellenangeboten (-540 bzw. -3,4% gegenüber 2000) zählten lediglich 190 (1,3%) zu den am Ende des Berichtsjahres noch freien Plätzen. In der Landwirtschaft wurden im Jahr 2001 14.295 Ausbildungsangebote registriert, 1.014 (-6,6%) weniger als ein Jahr zuvor. In diesem Ausbildungsbereich konnten 600 bzw. 4,2% der Angebote nicht besetzt werden. In den anderen Ausbildungsbereichen stieg das Angebot um 2.432 Plätze bzw. +4,0% auf 62.557. Unbesetzt blieben hier 4,0% der Angebote. Die positive Angebotsentwicklung ist insbesondere auf eine Zunahme bei den Freien Berufen zurückzuführen.

• Ausbildungsstellennachfrage

Die Nachfrage nach Ausbildungsstellen sank im Jahr 2001 bundesweit um 11.021 Personen (-1,7%) auf 634.314. Nachfragezuwächse wurden nur in jenen Ländern registriert, in denen auch das Ausbildungsstellenangebot gestiegen war: in Hamburg (+3,1%), Bayern (+2,6%) und Sachsen-Anhalt (+1,5%). Die Veränderungen in diesen Ländern beziffern sich insgesamt auf ein Plus von 3.351 Nachfragern und Nachfragerinnen. In Sachsen-Anhalt nahm die Nachfrage zu, obwohl die Anzahl der Schulentlassenen aus den allgemeinbildenden Schulen, bedingt durch die Umstellung der gymnasialen Schulzeit auf 13 Schuljahre, um rund 9.600 (-25,6%) abnahm. In den restlichen 13 Ländern wurden insgesamt 14.372 Nachfrager und Nachfragerinnen weniger gezählt als im Jahr 2000. Relativ deutliche Rückgänge gab es in Berlin (-6,8%), Sachsen (-6,0%), im Saarland (-5,8%) und in Schleswig-Holstein (-4,5%), also überwiegend in jenen Ländern, in denen auch die deutlichsten Angebotsrückgänge gemessen wurden.

[1]) Trotz des Rückgangs gegenüber dem Vorjahr fiel das Angebot höher aus als in den Jahren 1994 bis 1998. In diesem Zeitraum schwankte es zwischen 609.274 und 635.933.

Übersicht 4: Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots nach Ausbildungsbereichen sowie die prozentualen Anteile der neuen Ausbildungsverträge und der noch offenen Ausbildungsplätze am Gesamtangebot 1999 bis 2001 jeweils zum 30. September

Deutschland	1999			2000			2001			Veränderung Angebot 2001 zu 2000	
	Neue Verträge	Noch offene Plätze	Angebot	Neue Verträge	Noch offene Plätze	Angebot	Neue Verträge	Noch offene Plätze	Angebot		Prozent
Industrie und Handel	333.551	9.123	342.674	334.418	10.203	344.621	337.221	9.220	346.441	1.820	0,5
Handwerk	210.550	11.349	221.899	199.482	12.122	211.604	188.464	11.446	199.910	–11.694	–5,5
Öffentlicher Dienst	14.940	108	15.048	15.577	147	15.724	14.994	190	15.184	–540	–3,4
Landwirtschaft	15.654	674	16.328	14.735	574	15.309	13.695	600	14.295	–1.014	–6,6
Sonstige Stellen[1])	56.320	2.185	58.505	57.481	2.644	60.125	59.478	3.079	62.557	2.432	4,0
Insgesamt	**631.015**	**23.439**	**654.454**	**621.693**	**25.690**	**647.383**	**613.852**	**24.535**	**638.387**	**–8.996**	**–1,4**
Industrie und Handel	97,3	2,7	100,0	97,0	3,0	100,0	97,3	2,7	100,0		
Handwerk	94,9	5,1	100,0	94,3	5,7	100,0	94,3	5,7	100,0		
Öffentlicher Dienst	99,3	0,7	100,0	99,1	0,9	100,0	98,7	1,3	100,0		
Landwirtschaft	95,9	4,1	100,0	96,3	3,7	100,0	95,8	4,2	100,0		
Sonstige Stellen[1])	96,3	3,7	100,0	95,6	4,4	100,0	95,1	4,9	100,0		
Insgesamt	**96,4**	**3,6**	**100,0**	**96,0**	**4,0**	**100,0**	**96,2**	**3,8**	**100,0**		

[1]) Eine weitere Differenzierung für die übrigen Ausbildungsbereichen, z. B. Freie Berufe, ist aufgrund der vorliegenden statistischen Daten nicht möglich.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Die Korrelation zwischen der Angebots- und Nachfrageentwicklung in den 16 Ländern fiel noch stärker aus als in früheren Jahren; die gemeinsame Varianz der Veränderungsraten der Angebots- und Nachfrageentwicklung beträgt 94%. D. h., es muss von starken Abhängigkeiten beider Seiten ausgegangen werden. Dabei kann nicht klar entschieden werden, wo Ursache und Wirkung zu suchen sind. In der Regel dürfte es sich um einen interdependenten Zusammenhang handeln. Wenn, wie bereits beschrieben, im Handwerk trotz des überdurchschnittlich starken Rückgangs des Angebots an Lehrstellen ein größerer Anteil nicht besetzt werden kann, spricht dies dafür, dass die Angebotsentwicklung in diesem Sektor auch von der Nachfrageentwicklung beeinflusst wird. Umgekehrt sind die Zusatzprogramme von Bund und Ländern ein sehr gutes Beispiel dafür, wie über zusätzliche Angebote weitere Nachfrage – im statistischen Sinne – realisiert werden kann.

• Angebots-Nachfrage-Relation

Im Berichtsjahr 2001 standen im Bundesgebiet rechnerisch 100,6 Ausbildungsstellen 100 Nachfragern und Nachfragerinnen gegenüber. Demnach hat sich die relative Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt weiter leicht verbessert. Im Jahr 2000 hatte die Angebots-Nachfrage-Relation 100,3 betragen (1999: 99,1; 1998: 98,1; 1997: 96,6). In den alten Ländern war die Bilanz günstiger (102,4 angebotene Stellen je 100 Nachfrager und Nachfragerinnen) als im Bundesgebiet insgesamt. Dies traf vor allem auf Baden-Württemberg (105,4) und Bayern (105,2) zu, während in Bremen (96,3), Hamburg (97,8) und Nordrhein-Westfalen (99,9) der statistische Ausgleich noch nicht erreicht werden konnte. In den neuen Ländern und Berlin entfielen rechnerisch 94,7 Angebote auf 100 Nachfrager und Nachfragerinnen; der höchste Wert (98,5) wurde in Sachsen-Anhalt gemessen, der niedrigste in Brandenburg (89,5). Bezieht man die in den neuen Ländern und Berlin zum 30. September 2001 noch verfügbaren Programmplätze (Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Jugendsofortprogramm), Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001, ergänzende Länderprogramme - insgesamt rund 8.300) mit ein, so reichten diese Plätze aus, um allen noch unvermittelten Jugendlichen in den neuen Ländern ein Ausbildungsangebot unterbereiten zu können.

Bei der Interpretation der einzelnen Länderergebnisse muss auf statistische Besonderheiten geachtet werden. Dies betrifft insbesondere auch den Vergleich zwischen den neuen Ländern. So ist der niedrige Wert für Brandenburg u. a. Folge des hohen Anteils an berufsfachschulischen Ausbildungsplätzen in BBiG/HwO-Berufen im Rahmen des kooperativen Modells. Diese Plätze sind in den hier ausgewiesenen Ausbildungsstellenangeboten nicht enthalten, da sie zu keinem Ausbildungsvertrag führen. Nach Angaben des Landes Brandenburg waren zum 1. Oktober 2001 2.848 zusätzliche berufsfachschulische Plätze eingerichtet worden. Während diese Plätze aufgrund ihres schulischen Charakters in der Angebotsstatistik nicht berücksichtigt werden, können Jugendliche, die mit einer solchen berufsfachschulischen Ausbildung beginnen, dennoch in der Anzahl der Nachfrager und Nachfragerinnen enthalten sein – nämlich dann, wenn sie zum 30. September 2001 als noch nicht vermittelt galten. Die Gesamtzahl der „noch nicht Vermittelten“ lag in Brandenburg Ende September 2001 bei 2.339, dies sind 11,1% aller 21.158 Nachfrager und Nachfragerinnen. In der Konsequenz führen die Nichtberücksichtigung der schulischen Ausbildungsangebote und die Stichtagsproblematik in Brandenburg zu einer rechnerisch sehr niedrigen Angebots-Nachfrage-Relation, die der tatsächlichen Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsmöglichkeiten nicht entspricht.

Umgekehrt fällt die Angebots-Nachfrage-Relation in Sachsen-Anhalt auch deshalb überdurchschnittlich günstig aus, weil Jugendliche unter 18 Jahren, die bis zum 30. September keine Ausbildungsstelle und sonstige Alternative gefunden haben, wegen der Schulgesetze des Landes und der ersatzweise eintretenden Schulpflicht nicht mehr zu den noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen gezählt werden können – selbst wenn sie weiterhin nach einer Ausbildungsstelle suchen. Dementsprechend wurden in Sachsen-Anhalt zum 30. September 2001 nur 449 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen gezählt; ihr rechnerischer Anteil an der Gesamtzahl aller 22.216 Nachfrager und Nachfragerinnen beträgt lediglich 2,0% und fällt damit z. B. noch niedriger aus als der Vergleichswert für Hessen (2,4%).

Diese Beispiele machen deutlich, dass die Angebots-Nachfrage-Relationen allein für eine vergleichende Beschreibung der Ausbildungsmarktsituation und -entwicklung nicht ausreicht.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ländern

Bundesweit wurden im Jahr 2001 613.852 neue Verträge abgeschlossen, 7.841 oder 1,3% weniger als im Vorjahr (vgl. die **Tabellen 5 und 6** im Anhang). Von einem Rückgang waren allerdings nur zwölf der 16 Länder betroffen, in vier Ländern (Bayern, Hamburg, Sachsen-Anhalt und Hessen) stieg die Zahl der Neuabschlüsse bei Veränderungsraten zwischen +0,2% und +3,5% um insgesamt 3.743 neue Verträge. Die absolut größte Steigerung wurde aus Bayern gemeldet (+2.922). In allen anderen Ländern verminderte sich dagegen die Zahl der Neuabschlüsse. Während die relativen Rückgänge in Baden-Württemberg (-0,3%) und Thüringen (-1,4%) noch recht begrenzt blieben, fielen sie in Berlin (-7,5%), Brandenburg (-5,4%), im Saarland (-4,5%), in Schleswig-Holstein (-4,3%) und Sachsen (-4,0%) überdurchschnittlich stark aus. Insgesamt nahm die Zahl der Neuabschlüsse in den zwölf Ländern mit sinkenden Vertragszahlen um 11.584 ab. Die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den 16 Ländern korreliert deutlich mit den regionalen Veränderungen des Arbeitsmarktes. In jenen Ländern, in denen sich die Arbeitslosenquote günstiger entwickelte, wurde tendenziell auch eine günstigere Veränderungsrate bei den neuen Ausbildungsverträgen beobachtet[1]).

Besetzte Plätze aus Sonderprogrammen in den neuen Ländern und Berlin

Zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsstellenangebots wurden im Kalenderjahr 2001 nach Angaben der neuen Länder und des Landes Berlin neben den 16.000 Plätzen aus dem Bund-Länder-Programm „Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001“ rund 4.000 weitere Plätze aus eigenen ergänzenden Programmen eingeplant[2]). Unter den insgesamt mehr als 20.100 Ausbildungsmöglichkeiten, die durch das Bund-Länder-Programm sowie die eigenen Programme der neuen Länder und

[1]) Die Korrelation zwischen beiden Variablen beträgt r = 0,58.

[2]) Vgl. Kapitel 1.1.4, dabei sind die 1.200 Plätze aus dem Modellprojekt „Modular-duale Qualifizierung (MDQM)“, Stufe 2, des Landes Berlin nicht mit eingerechnet.

des Landes Berlin zusätzlich eingerichtet werden sollten, gab es grob geschätzt 15.000 bis 16.000 betriebsnahe oder außerbetriebliche Ausbildungsangebote, die mit einem bei den Kammern eingetragenen Ausbildungsvertrag verbunden sind. Bei den restlichen 4.000 bis 5.000 Plätzen handelt es sich um schulische Ausbildungen (ohne Ausbildungsvertrag), die sich in der Regel auf BBiG/HwO-Berufe beziehen. Zum Abschluss dieser Ausbildungen finden externe Kammerprüfungen statt. Das Verhältnis von zusätzlichen Ausbildungsangeboten mit Ausbildungsvertrag und schulischen Ausbildungsmöglichkeiten liegt somit bei etwa drei zu eins[1]).

Bis zum 30. September 2001 wurden bereits 17.344 Plätze aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001 und aus den ergänzenden Programmen der Länder über die Bundesanstalt für Arbeit besetzt. Zur Gesamtbilanz des Vermittlungsjahres 2000/2001 sind zudem weitere 3.644 Ausbildungsplatzangebote hinzuzurechnen, die aus dem „Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000“ und aus den ergänzenden Länderprogrammen desselben Jahres stammen, aber erst nach dem 30. September 2000 den Arbeitsämtern gemeldet werden konnten[2]).

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsverträge

Das Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelt in seiner Erhebung zum 30. September bei den zuständigen Stellen die Zahl der im letzten Berichtsjahr neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse. Die Kammern unterscheiden weder bei dieser Erhebung noch bei Zählung der Auszubildenden mit neuem Ausbildungsvertrag zum 31. Dezember des Statistischen Bundesamtes nach der Ausbildungsform (betrieblich, außerbetrieblich oder betriebsnah). Eine unmittelbare Unterscheidung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge außerhalb der staatlichen Sonderprogramme, der Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III und der Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III ist somit anhand beider Erhebungen nicht möglich[3]).

In **Übersicht 5** sind Positionen des neuen Ausbildungsvolumens der Jahre 1999 bis 2001 aufgeführt, die nicht aus betrieblicher Ausbildung stammen. Hierzu zählen die außerbetrieblichen Plätze aus dem Jugendsofortprogramm, die betriebsnahen und außerbetrieblichen Plätze aus den Sonderprogrammen für die neuen Länder und Berlin (Bund-Länder-Programme, ergänzende Programme der Länder), die außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte nach § 241 Abs. 2 SGB III, die Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III (soweit deren Ausbildungsstellen nicht in der Ausbildung nach § 241 SGB III bereits enthalten sind) sowie außerbetriebliche Plätze aus der Freien Förderung der Arbeitsämter nach § 10 SGB III.

Demnach ist das außerbetriebliche Ausbildungsvolumen im Jahr 2001 nur leicht gesunken. Es umfasste bundesweit rund 56.800 Plätze, dies sind 500 bzw. 0,9% weniger als im Vorjahr. Der Rückgang kam allein durch die Entwicklung in den alten Ländern zustande, wo die Zahl nichtbetrieblicher Ausbildungsplätze um rund 1.000 bzw. 5,2% abnahm. In den neuen Ländern und Berlin wurden dagegen rund 500 außerbetriebliche Ausbildungsplätze mehr gezählt (+1,4%). Entscheidend für den Zuwachs dort war die starke Ausweitung der Benachteiligtenausbildung nach § 241 SGB III (+2.004 Plätze bzw. +11,9%). In den neuen Ländern beginnt inzwischen jeder Fünfte eine nach § 241 SGB III geförderte Ausbildung; in den alten Ländern ist es dagegen nur jeder 44.

Durch Abzug des außerbetrieblichen Ausbildungsvolumens von der Gesamtzahl aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge kann die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse und ihre Entwicklung von 1999 bis 2001 geschätzt werden. Die in **Übersicht 5** ausgewiesenen betrieblichen Plätze sind also nicht das Resultat einer direkten Zählung. Vielmehr werden sie indirekt erschlossen, indem wiederum ermittelt wird, wie hoch der Anteil des außerbetrieblichen Ausbildungsvolumens im jeweiligen Berichtsjahr gewesen sein könnte. Basis hierfür sind die durch die Bundesanstalt für Arbeit ermittelten Bestandszahlen zu Jugendlichen in den verschiedenen außerbetrieblichen Maßnahmen. Mit dieser Subtraktionsmethode sind allerdings nur Annäherungen an die tatsächlichen Werte und Entwicklungen, aber keine statistisch eindeutigen, gesicherten Zahlen zu erzielen.

Dies hängt mit der Stichtagsproblematik 30. September und den besonderen Problemen zusammen, die durch die Verrechnung zweier unterschiedlicher Statistiken mit verschiedenen Funktionen (auf der einen Seite die Erhebung der neu abgeschlossenen Verträge durch das Bundesinstitut für Berufsbildung bei den Kammern, auf der anderen Seite unterschiedliche Geschäftsstatistiken der Bundesanstalt für Arbeit zu Programm- und Maßnahmeplätzen) entstehen. Im Berufsbildungsbericht 2000 wie auch hier wurde bereits auf die damit verbundenen Schwierigkeiten hingewiesen[1]).

Dies ist bei der Interpretation der in **Übersicht 5** aufgeführten Ergebnisse zu berücksichtigen. Bei den hier ausgewiesenen Schätzungen ist die Zahl der rein betrieblichen Neuabschlüsse bundesweit um rund 7.300 (-1,3%) gesunken und lag im Jahr 2001 bei 557.000. Der absolute und relative Rückgang war in den alten Ländern mit 1.900 bzw. -0,4% deutlich geringer als in den neuen Ländern und Berlin. Hier gab es 5.400 betriebliche Plätze weniger als noch ein Jahr zuvor (-5,4%). Der außerbetrieblichen Ausbildung in den neuen Ländern und Berlin kam somit auch in 2001 eine große Bedeutung zu: Ihr Anteil an der Gesamtzahl aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag bei 28,3% (2000: 26,9%). Der Vergleichswert für die alten Länder liegt bei 4,0% (2000: 4,1%).

Wie Analysen auf Basis der Beschäftigtenstatistik des Jahres 1999 und einer Schätzung der Gesamtzahl aller betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildenden desselben Jahres zeigen, ist der hohe Anteil außerbetrieblicher Ausbildung im Wesentlichen nicht auf eine geringere Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in den neuen Ländern zurückzuführen. Die Ursache liegt auch nicht primär in fehlenden Unternehmen. Zwar unterscheiden sich weiterhin Betriebsgrößenstruktur und die Produktivität der Betriebe, doch war die Zahl der Betriebe je 100.000 Einwohner und Einwohnerinnen in den neuen Ländern nicht geringer als in den alten Ländern. Deutliche Unterschiede waren allerdings auf der Nachfrageseite nach betrieblicher Ausbildung feststellbar: In den alten Ländern kamen 1999 im Durchschnitt nur rund 750 jugendliche Lehrstellennachfrager und -nachfragerinnen auf 100.000 Einwohner und Einwohnerinnen, in den neuen Ländern und Berlin waren es dagegen 1.000, also 33% mehr. Dies hat vor allem

[1]) Maßnahmen der Länder zur Ergänzung des Ausbildungsstellenmarktes gab es auch in Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Hessen. Insgesamt wurden von diesen drei Ländern 744 zusätzliche – betriebsnahe bzw. außerbetriebliche – Ausbildungsplätze eingeplant.

[2]) Alle Angaben beziehen sich auf die neuen Länder und Berlin.

[3]) Vgl. hierzu auch Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.1.1

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.1.1

Übersicht 5: Entwicklung des Ausbildungsvolumens in BBiG/HwO-Berufen von 1999 bis 2001 jeweils zum 30. September

	Alte Länder				Neue Länder und Berlin				Bundesgebiet			
	1999	2000	2001	Verände-ung 2001 zu 2000	1999	2000	2001	Verände-rung 2001 zu 2000	1999	2000	2001	Verände-rund 2001 zu 2000
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	**482.213**	**483.082**	**480.141**	**–2.941**	**148.802**	**138.611**	**133.711**	**–4.900**	**631.015**	**621.693**	**613.852**	**–7.841**
Staatliche Maßnahmen zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes	**13.241**	**2.290**	**1.148**	**–1.142**	**28.911**	**17.537**	**15.521**	**–2.016**	**42.152**	**19.827**	**16.669**	**–3.158**
Darunter Sonderprogramme neue Länder und Berlin (Bund-Länder-Programme sowie ergänzende Maßnahmen der Länder)[1]	783	783	456	–327	18.054	15.626	13.639	–1.987	18.837	16.409	14.095	–2.314
Sofortprogramm Artikel 4 – Außerbetriebliche Ausbildung[2]	12.458	1.507	692	–815	10.857	1.911	1.882	–29	23.315	3.418	2.574	–844
Maßnahmen der Arbeitsverwaltung	**18.040**	**17.756**	**17.863**	**107**	**20.592**	**19.731**	**22.286**	**2.555**	**38.632**	**37.487**	**40.149**	**2.662**
Außerbetriebliche Benachteiligten-ausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III[2]	11.150	10.424	10.390	–34	15.552	16.804	18.808	2.004	26.702	27.228	29.198	1.970
Außerbetriebliche Ausbildung nach § 10 SGB III (Freie Förderung)	118	297	226	–71	1.367	96	473	377	1.485	393	699	306
Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III[3]	6.772	7.035	7.247	212	3.673	2.831	3.005	174	10.445	9.866	10.252	386
Gesamtsumme nichtbetrieblicher Ausbildungsplätze – geschätzt	**31.281**	**20.046**	**19.011**	**–1.035**	**49.503**	**37.268**	**37.807**	**539**	**80.784**	**57.314**	**56.818**	**–496**
Gesamtsumme „betrieblicher" Ausbildungsplätze – geschätzt	**450.932**	**463.036**	**461.130**	**–1.906**	**99.299**	**101.343**	**95.904**	**–5.439**	**550.231**	**564.379**	**557.034**	**–7.345**
Anteil der nichtbetrieblichen Plätze in %	6,5	4,1	4,0		33,3	26,9	28,3		12,8	9,2	9,3	
Anteil der „betrieblichen" Plätze in %	93,5	95,9	96,0		66,7	73,1	71,7		87,2	90,8	90,7	
Summe in %	100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 4, Seite 42

[1]) Neue Länder und Berlin: Bestandszahlen (ohne vollzeitschulische Plätze); alte Länder: Einmündungszahlen (Sollzahlen)
[2]) Eingetretene Personen von Oktober 2000 bis September 2001, die Ende September 2001 noch im Bestand waren
[3]) Bestand zum 30. September in den Maßnahmen „staatlich anerkannter Ausbildungsberuf" und „Ausbildungsgang nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO"

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Angaben der Länder, Bundesinstitut für Berufsbildung

einen demographischen Grund. In den neuen Ländern und Berlin gibt es mit Abstand mehr Jugendliche als in den alten Ländern. In den neuen Ländern waren Ende 1999 von je 100.000 Einwohnern im erwerbsfähigen Alter rund 17.800 Personen Jugendliche im Alter zwischen 16 und 25 Jahren. In den alten Ländern betrug diese Zahl dagegen 15.800. Diese Ost-West-Differenzen sind Folge unterschiedlicher Geburtenraten in den achtziger Jahren.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungs- und Berufsbereichen[1])

Auch im Jahr 2001 entwickelte sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den sieben Ausbildungsbereichen sehr unterschiedlich. Zuwächsen bei den Freien Berufen (+1.825 bzw. +3,5 %), in Industrie und Handel (+2.803 bzw. +0,8 %) und in der Hauswirtschaft (+178 bzw. +3,7 %) standen relativ deutliche Rückgänge im Handwerk (-11.018 bzw. -5,5 %), in der Landwirtschaft (-1.040 bzw. -7,1 %) und im Öffentlichen Dienst (-583 bzw. -3,7 %) gegenüber[2])

• Industrie und Handel

Im Ausbildungsbereich Industrie- und Handel wurden im Jahr 2001 insgesamt 337.221 Neuabschlüsse gezählt, 2.803 Verträge mehr (+0,8 %) als im Vorjahr. Nicht zuletzt auch durch den Rückgang der Ausbildungszahlen im Handwerk hat seine Bedeutung als größter Ausbildungsbereich erneut zugenommen; im Jahr 2001 wurden 54,9 % aller neuen Verträge bei den Industrie- und Handelskammern registriert. Besonders hoch fallen die Anteile in Hamburg (65,0 %), Thüringen (61,1 %) und Sachsen (60,7 %) aus. Seit Mitte der neunziger Jahre wächst die relative Bedeutung von Industrie und Handel kontinuierlich; noch 1994 wurden lediglich 45,5 % aller Neuabschlüsse hier zugeordnet. Die Steigerung ist zum Teil auch durch Privatisierungen von staatlichen Unternehmen sowie durch eine strukturelle Verlagerung der Ausbildungsleistung des Öffentlichen Dienstes bedingt. In diesem Sektor wird ein großer Teil in den Ausbildungsberufen von Industrie und Handel ausgebildet, um den Jugendlichen nach Beendigung der Berufsausbildung auch eine Beschäftigungschance in der privaten Wirtschaft zu ermöglichen[3]).

Die Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr fielen im Bereich Industrie und Handel in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich aus. In sieben Ländern gab es Zuwächse. Insgesamt war die Entwicklung in den alten Ländern mit einem Zuwachs von +1,1 % bzw. 2.696 Neuabschlüssen etwas positiver als in den neuen Ländern und Berlin, in der die Zahl der neuen Verträge um 107 bzw. 0,1 % stieg. Auch in den verschiedenen Berufen variieren die Veränderungen stark: Besonders deutliche Zuwächse wurden bundesweit in den vier IT-Berufen (+2.423), in den neuen Medienberufen (+555; ohne Abschlüsse im Öffentlichen Dienst und im Handwerk), in den Berufen Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (+511), Verkäufer/Verkäuferin (+754) sowie in den beiden Restgruppen der gewerblich/industriellen bzw. kaufmännischen Berufe (+3.875) gemessen, die im Rahmen der Erhebung zum 30. September nicht weiter differenziert werden. Die stärksten Rückgänge gab es in den Berufen Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel (-1.661), Bankkaufmann/Bankkauffrau (-1.094), Bürokaufmann/Bürokauffrau (-1.052, ohne Abschlüsse im Handwerk), Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (-934) sowie in der Stufenausbildung der Bauindustrie (-1.153, ohne Baugewerbe im Handwerk). Die Entwicklungen in den alten und neuen Ländern verliefen im Hinblick auf die an dieser Stelle aufgeführten Berufe ähnlich. Nur bei den neuen Medienberufen gab es in den neuen Ländern einen leichten Rückgang (-29), der mit der Entwicklung in den alten Ländern (+584) nicht korrespondierte (vgl. **Tabelle 8** im Anhang).

Eine Schätzung der betrieblichen Verträge in Industrie und Handel sowie in den sonstigen Ausbildungsbereichen ist mit noch mehr Unsicherheiten behaftet als die bereits ausgewiesene Globalschätzung. Dies hängt damit zusammen, dass Bestandszahlen der Bundesanstalt für Arbeit zu den staatlichen Programmen und außerbetrieblichen Maßnahmen der Arbeitsverwaltung nicht nach Ausbildungsbereichen gegliedert vorliegen. Eine nach Ausbildungsbereichen differenzierte Statistik wird jedoch für die im Berichtsjahr gemeldeten Stellen aus dem Bund-Länder-Programm und den ergänzenden Maßnahmen der Länder, aus dem Jugendsofortprogramm, aus der Benachteiligtenausbildung nach § 241 SGB III und seit 2001 auch für die gemeldeten Stellen aus der Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III geführt[1]) Vor diesem Hintergrund können die nach Ausbildungsbereichen unterschiedenen Gesamtbestände des außerbetrieblichen Ausbildungsvolumens und ihre Entwicklung von 2000 bis 2001 grob geschätzt werden. Dabei werden die relativen Anteile der Ausbildungsbereiche aus der Angebotsstatistik auf die Gesamtbestandszahlen der verschiedenen außerbetrieblichen Programme und Maßnahmen projiziert[2]). Demnach könnte die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge im Bereich Industrie und Handel im Jahr 2001 bundesweit bei rund 304.200 gelegen haben. Sie wäre damit gegenüber dem Vorjahr um 2.400 (+0,8 %) angestiegen. Dabei dürfte es in den alten Ländern zu einem größeren Zuwachs um gut 3.300 (+1,4 %), in den neuen Ländern und Berlin dagegen zu einem leichten Rückgang um rund 900 (-1,7 %) gekommen sein.[3]) Komplementär wäre dann die außerbetriebliche Ausbildung in Industrie und Handel bundesweit um 400 Plätze (+1,2%) gestiegen (alte Länder: -700 bzw. -7,1 %; neue Länder und Berlin: +1.100 bzw. +4,5 %).

• Handwerk

Im Handwerk wurden im Jahr 2001 188.464 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gezählt, 11.018 bzw. 5,5 % weniger als ein Jahr zuvor. Der absolute Rückgang gegenüber 2000 fiel in den alten Ländern (-6.459 Verträge) etwas höher aus als in den neuen Ländern und Berlin (-4.559); der relative Rückgang war

---

[1]) Vgl. auch die **Tabellen 7 und 8** im Anhang

[2]) Nachrichtlich: Seeschifffahrt minus sechs bzw. -4,3 %

[3]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 2.6.2

---

[1]) Für die außerbetrieblichen Plätze aus der Freien Förderung nach § 10 SGB III liegen keine nach Ausbildungsbereichen differenzierten Angebotszahlen vor.

[2]) Damit wird indirekt davon ausgegangen, dass vorzeitige Ausbildungsabbrüche bis Ende September in allen Ausbildungsbereichen gleich häufig vorkommen. Für die Reha-Ausbildung im Jahr 2000 wird unterstellt, dass die relativen Anteile der verschiedenen Ausbildungsbereiche den Anteilen im nachfolgenden Jahr 2001 entsprachen. Hinsichtlich der außerbetrieblichen Ausbildung aus der Freien Förderung wird davon ausgegangen, dass die relativen Anteile der Ausbildungsbereiche am Gesamtbestand denjenigen Anteilen entsprechen, wie sie in der Angebotsstatistik für die Benachteiligtenausbildung nach SGB III ausgewiesen sind. Dies gilt auch für die Plätze, die von den alten Ländern im Rahmen eigener Programme zusätzlich zur Verfügung gestellt werden.

[3]) Eine genauere Schätzung differenziert nach Ländern soll hier jedoch unterbleiben, da die Gefahr von Schätzfehlern noch weiter zunehmen würde.

dagegen in den neuen Ländern weit höher (-10,6 %) als in den alten Ländern (-4,1 %). Lediglich in Bayern nahm die Zahl der neuen Verträge nicht ab, sondern stieg leicht an (+138 bzw. +0,4 %). Der Anteil des Handwerks an der Gesamtzahl aller Neuabschlüsse betrug in 2001 bundesweit 30,7 %, (2000: 32,1 %; 1999: 33,4 %). Seit 1995, als im Handwerk 219.628 Lehrverträge abgeschlossen wurden, ist er um 7,6 Prozentpunkte gefallen.

Die im Rahmen der Erhebung zum 30. September begrenzt mögliche berufliche Differenzierung macht deutlich, dass die Zahl der Neuabschlüsse gegenüber dem Vorjahr 2000 insbesondere in der Stufenausbildung im Baugewerbe (Rückgang um 3.991 auf 15.678; ohne bei Industrie und Handel registrierte Verträge in der Bauindustrie), in den Berufen Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin (-1.572), Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin (-1.551), Tischler/Tischlerin (-1.021), Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin (-858), Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk (-589) und Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin (-501) zurückgegangen ist. Allein in den hier genannten Ausbildungsberufen sank die Zahl der Neuabschlüsse um insgesamt 10.083. Dagegen nahm die Zahl der neuen Ausbildungsverträge im Friseurberuf recht deutlich zu (+495). In Bayern, dem einzigen Land, in dem im Handwerk mehr neue Lehrverträge als im Vorjahr abgeschlossen werden konnten, wurden insbesondere in den Berufen Friseur/Friseurin (+218), Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk (+147) und Bäcker/Bäckerin (+121) Zuwächse gemeldet. Rückgänge wie im Bundesgebiet insgesamt gab es dagegen in Bayern in der Stufenausbildung des Baugewerbes (-311; einschließlich Bauindustrie) sowie in den Berufen Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin (-289), Fleischer/Fleischerin (-69), Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin (-64) sowie Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin (-54).

Nach den vorliegenden Schätzungen nahm die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge im Handwerk nicht so stark ab wie die Zahl der Ausbildungsverträge insgesamt: Bundesweit dürfte der Rückgang bei -10.500 bzw. -5,8 % gelegen haben (Verträge insgesamt: -11.018). Demnach hätte es im Handwerk im Jahr 2001 rund 171.500 betriebliche Neuabschlüsse gegeben. Die Summe der außerbetrieblichen Verträge würde sich dementsprechend bundesweit auf rund 16.900 beziffern, rund 500 weniger (-3,0 %) als ein Jahr zuvor. Nach derselben Schätzung wären in den alten Ländern rund 6.200 betriebliche Verträge weniger (-4,2 %) abgeschlossen worden, in den neuen Ländern und Berlin hätte der Rückgang der betrieblichen Verträge knapp 4.300 (-13,0 %) umfasst.

• Sonstige Ausbildungsbereiche

Im drittgrößten Ausbildungsbereich, den Freien Berufen, wurden 2001 bundesweit 54.318 neue Verträge abgeschlossen, 1.825 (+3,5 %) mehr als ein Jahr zuvor[1]). Damit setzte sich die positive Entwicklung des Vorjahres fort. Damals wurden erstmals seit Mitte der neunziger Jahre wieder wachsende Vertragszahlen gemeldet. Allerdings war der Trend nicht einheitlich. In den Ländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt kam es zu sinkenden Vertragszahlen, die insgesamt zu einem Minus für die neuen Länder und Berlin führten (-166 bzw. -2,3 %). Die Zunahme in den alten Ländern betrug +1.991 bzw. +4,4 %. Maßgeblich für die Entwicklung war vor allem die deutliche Steigerung der Ausbildungsverträge zugunsten angehender Zahnarzthelfer und Zahnarzthelferinnen (bundesweit +1.158). Mehr Verträge wurden aber auch in den Berufen Arzthelfer/Arzthelferin (+199), Tierarzthelfer/Tierarzthelferin (+161) sowie Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte (+91) gezählt. Einen leichten Rückgang (-59) verzeichnete dagegen die Ausbildung für Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte. In den restlichen Berufen dieses Ausbildungsbereichs, die im Rahmen der Erhebung zum 30. September nicht gesondert ausgewiesen werden, stieg die Zahl der Neuabschlüsse um 275. Außerbetriebliche Ausbildung spielt bei den Freien Berufen nur eine marginale Rolle. Eher dürfte die Zahl außerbetrieblicher Verträge leicht (-100) abgenommen haben, so dass das Plus bei den betrieblichen Verträgen noch etwas höher ausgefallen sein könnte (+1.900) als bei den Verträgen insgesamt (+1.825).

Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge, die dem Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst zugeordnet werden, sank im Jahr 2001 bundesweit um 583 (-3,7 %) auf insgesamt 14.994. Der relative und absolute Rückgang fiel in den neuen Ländern und Berlin (-352 bzw. -9,1 %) deutlich höher aus als in den alten Ländern (-213 bzw. -2,0 %). Bei der Interpretation der Veränderungen ist zu berücksichtigen, dass die Länder ihre Maßnahmen zur Ergänzung des betrieblichen Lehrstellenangebots zum Teil über zusätzliche Ausbildungsangebote im Öffentlichen Dienst realisieren. Je nach Start- oder Beendigungszeitpunkt der Maßnahme kann es dementsprechend zu deutlichen Veränderungen in der Gesamtzahl aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge kommen. Ein Beispiel bietet das Sonderprogramm „Öffentlicher Dienst“ im Land Mecklenburg-Vorpommern, mit dem im Jahr 2000 zusätzliche Ausbildungsplätze zur Entlastung des Ausbildungsstellenmarkts geschaffen wurden[1]). Deshalb wurde dort im Jahr 2000 eine besonders hohe Steigerungsrate (+279 bzw. +97,2 %) gemessen. Da das Programm im Jahr 2001 nicht fortgesetzt wurde, ging auch die Zahl der Neuabschlüsse deutlich zurück (-140 bzw. -24,7 %). Bei der Bewertung der Ausbildungsleistung des Öffentlichen Dienstes ist außerdem zu beachten, dass sich die in der **Tabelle 5** im Anhang genannten Zahlen nur auf die Kernberufe dieses Sektors beziehen (z. B. Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation, Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin). Eine gesonderte Erhebung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung in 2000 hat gezeigt, dass in diesen Kernberufen nur etwa die Hälfte der gesamten Ausbildungsleistung des Öffentlichen Dienstes nach BBiG/HwO realisiert wird[2]).

Im Bereich der Bundesverwaltung wurden im Jahr 2001 insgesamt 5.116 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, das sind 52 bzw. ein Prozent mehr als in 2000. Auch hier wird in Berufen ausgebildet, die anderen Ausbildungsbereichen zugeordnet werden. Im Bereich der Bundesverwaltung waren dies 2001 von den insgesamt abgeschlossenen neuen Verträgen 2.524 (2000: 2.538).

Im Ausbildungsbereich Landwirtschaft wurden 2001 bundesweit 13.695 Verträge abgeschlossen, 1.040 (-7,1 %) weniger als ein Jahr zuvor. In den alten Ländern nahm die Zahl deutlich stärker (-956 bzw. -9,4 %) ab als in den neuen Ländern und Berlin (-84 bzw. -1,8 %. Auch in diesem Ausbildungsbereich wird in

[1]) Daneben bilden Freiberufler auch in vielen Berufen aus, die in anderen Ausbildungsbereichen, z. B. Industrie und Handel, registriert werden.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 1.1.4

[2]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 2.6.2

größerem Umfang außerbetrieblich ausgebildet. Die Zahl dieser Plätze dürfte sich im Jahr 2001 allerdings kaum verändert haben. Damit ist der bundesweite Rückgang der Gesamtzahl aller Ausbildungsverträge vor allem auf die Entwicklung bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen zurückzuführen; gegenüber 2000 dürfte sich deren Zahl um knapp 1.100 auf rund 10.700 vermindert haben (alte Länder: -900 bzw. -10,9%; neue Länder und Berlin: -100 bzw. -4,1%).

In den beiden kleinsten Ausbildungsbereichen wurden im Jahr 2001 5.026 (Hauswirtschaft) bzw. 134 Verträge (Seeschifffahrt) abgeschlossen. Die Vertragszahlen in der Hauswirtschaft stiegen vor allem in den neuen Ländern und Berlin (+164 bzw. +11,4%), während die Zahl in den alten Ländern (+14 bzw. +0,4%) nahezu konstant blieb. Der bundesweite Zuwachs in der Hauswirtschaft (+178 bzw. +3,7%) ist allein auf eine vermehrte Behindertenausbildung in diesem Bereich (+221 bzw. +10,2%) zurückzuführen. Die Zahl der Neuabschlüsse im Beruf Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin (städtisch) nahm dagegen um 43 (-1,6%) ab.

Die Ausbildungsstruktur in den alten Ländern einerseits und in den neuen Ländern und Berlin andererseits war auch im Jahr 2001 im Wesentlichen miteinander vergleichbar. Relativ groß blieb der Abstand bei den Freien Berufen. Während in den alten Ländern 9,8% aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse in diesem Ausbildungsbereich abgeschlossen wurden, waren es in den neuen Ländern und Berlin 5,3%. Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel bestand ein ähnlich großer Abstand, doch mit umgekehrten Vorzeichen: Der Anteil der Neuabschlüsse, der auf diesen Ausbildungsbereich entfiel, lag in den neuen Ländern mit 58,7% deutlich höher als in den alten Ländern (53,9%).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in neuen Berufen

Um das Interesse des Ausbildungsstellenmarkts an Ausbildungsmöglichkeiten in den neuen Berufen beobachten zu können, wurde auch im Jahr 2001 im Rahmen der Erhebung zum 30. September eine Sonderzählung für ausgewählte neue und neu geordnete Berufe durchgeführt. Ausgewählt wurden a) sieben Berufe, die 1996 und 1997 neu eingeführt wurden,[1]) b) neun neue Berufe aus dem Jahr 1998, [2]) c) die drei neuen Berufe des Jahres 2001 [3]) sowie d) drei neu geordnete Berufe der Jahre 1996 und 1998.[4]) Die Sonderzählungen zeigen, dass von allen vier hier unterschiedenen Gruppen positive Effekte auf die Entwicklung der Vertragszahlen ausgingen (vgl. **Tabelle 9** im Anhang). Zu den Ergebnisse im Einzelnen:

In allen vier IT-Berufen, in denen erstmals 1997 ausgebildet werden konnte, stieg die Zahl der Neuabschlüsse kräftig an. Besonders hohe Zuwächse gab es in den Berufen Fachinformatiker/Fachinformatikerin (+1.379 bzw. +14,8%) und Informatikkaufmann/Informatikkauffrau (+527 bzw. +21,3%). Damit hat sich die durchgehend positive Entwicklung seit Einführung der neuen IT-Berufe fortgesetzt. 1997 betrug die Gesamtzahl der Neuabschlüsse in diesen vier Berufen 4.195, im Jahr 1998 lag sie bei 8.837. In 1999 stieg sie auf 12.837, in 2000 auf 18.024 und in 2001 auf 20.447. Gegenüber 1997 beträgt die Steigerungsrate 16.252 bzw. +387,4%. In den beiden Berufen Mediengestalter/Mediengestalterin in Bild und Ton bzw. Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin, bereits im Jahr 1996 eingeführt, blieb die Zahl der Neuabschlüsse in etwa gleich. Insgesamt wurden in diesen beiden Berufen 755 neue Verträge gezählt (2000: 754). Wie bei den IT-Berufen, so ist die Vertragsentwicklung in den letzten fünf Jahren alles in allem sehr positiv verlaufen. 1997 wurden 348 Verträge registriert; der Zuwachs bis 2001 beziffert sich somit auf +407 bzw. +117,0%. Von den in den Jahren 1996 und 1997 neu eingeführten Berufen, für die im Rahmen der Erhebung zum 30. September gesonderte Informationen vorliegen, wich allein der Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice vom insgesamt positiven Trend ab: Hier nahm die Zahl der Neuabschlüsse gegenüber dem Vorjahr deutlich ab (-329 bzw. -47,8%).

In den neun ausgewählten Berufen, in denen 1998 erstmalig eine Ausbildung möglich war, stiegen die Neuabschlüsse insgesamt ebenfalls an. Dies traf insbesondere auf die Berufe Mechatroniker/Mechatronikerin (+916 bzw. +19,4%), Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien (+363 bzw. +7,1%), Fachkraft für Veranstaltungstechnik (+143 bzw. +22,7%) und Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (+103 bzw. +12,1%) zu. Einen leichten Rückgang (-48 bzw. -1,3%) gab es dagegen bei den Verträgen mit dem Ausbildungsziel Automobilkaufmann/Automobilkauffrau.

In den drei neuen Berufen des Jahres 2001 kam es zu insgesamt 896 Neuabschlüssen: 397 im Beruf Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau, 322 im Ausbildungsgang Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau und 177 mit Ausbildungsziel Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen. Auffällig ist, dass der Anteil der Neuabschlüsse in den drei Berufen, der aus den neuen Ländern und Berlin gemeldet wurde, mit insgesamt 300 bzw. 33,5% überdurchschnittlich hoch ausfiel[1]). Der Anteil der neuen Länder und Berlins an der Gesamtzahl aller 613.852 Verträge liegt bei lediglich 21,8%.

In den drei neu geordneten Berufen Speditionskaufmann/Speditionskauffrau, Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau, Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau, für die im Rahmen der Sonderzählung berufsspezifische Daten erhoben wurden, wurden bundesweit durchgängig mehr Verträge als im Jahr 2000 gezählt; von der absolut größten Steigerung profitierten die angehenden Versicherungskaufleute (+225 bzw. +4,1%). Die Zuwächse in den drei Berufen waren allerdings ausschließlich Folge der Entwicklung in den alten Ländern (in der Summe: +500 bzw. +3,8%); in den neuen Ländern und Berlin nahm die Zahl der Neuabschlüsse in jedem dieser Berufe ab; der Rückgang bezifferte sich insgesamt auf -211 bzw. -10,1%.

[1]) Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin, Mediengestalter/ Mediengestalterin in Bild und Ton, Fachinformatiker/Fachinformatikerin, Informatikkaufmann/Informatikkauffrau, Informations- und Telekommunikationssystemelektroniker/Informations- und Telekommunikationssystemelektronikerin, Informations- und Telekommunikationskaufmann/ Informations- und Telekommunikationskauffrau, Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice

[2]) Automobilkaufmann/Automobilkauffrau, Fachangestellte/Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, Fachkraft für Veranstaltungstechnik, Fachkraft für Systemgastronomie, Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin, Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien, Mechatroniker/Mechatronikerin, Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien, Mikrotechnologe/Mikrotechnologin

[3]) Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen, Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau, Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau

[4]) Speditionskaufmann/Speditionskauffrau, Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau, Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau

[1]) Vgl. dazu auch Kapitel 1.1.5

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Bereich der Behindertenausbildung

Im Rahmen der Ausbildung von Behinderten nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO wurden im Jahr 2001 bundesweit 12.082 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Davon wurden 4.470 (37,0%) im Bereich Industrie und Handel erfasst, 3.746 (31,0%) im Handwerk, 2.395 (19,8%) in der Hauswirtschaft und 1.471 (12,2%) in der Landwirtschaft. Die Behindertenausbildung spielt insbesondere in der Hauswirtschaft eine große Rolle, in der ihr Anteil an der Gesamtzahl aller 5.026 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei 47,7% liegt (in den neuen Ländern und Berlin sogar bei 55,5 %).

Bundesweit wurden gegenüber dem Vorjahr (2000: 11.132) 950 Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen (+8,5%). In den alten Ländern nahm die Zahl ebenso zu (+510 bzw. +8,7%) wie in den neuen Ländern und Berlin (+440 bzw. +8,4%). Der relative Anteil der Behindertenausbildung an der Gesamtzahl der im Jahr 2001 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge betrug in den neuen Ländern und Berlin 4,3% und fiel damit mehr als dreimal so hoch aus wie in den alten Ländern (1,3%).

In Bildungsmaßnahmen, die der beruflichen Ersteingliederung von behinderten Menschen dienen, haben im Berichtsjahr 2000/2001 14.338 junge Menschen eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf (§§25 BBiG bzw. HwO) und 12.191 behinderte Jugendliche eine Ausbildung nach §48 Abs. 2 BBiG bzw. §42b Abs. 2 HwO[1]) aufgenommen[2]).

Verträge mit einer Verkürzung der Ausbildungszeit

Von den insgesamt 613.852 Ausbildungsverträgen wurde bei 96.629 eine Verkürzung der Ausbildungszeit vereinbart. Die Zahl der sogenannten „verkürzten Verträge“ stieg damit gegenüber dem Vorjahr erneut an, diesmal um 2.126 bzw. +2,2%. Zu diesem Zuwachs kam es, obwohl die Gesamtzahl aller Neuabschlüsse um 7.841 bzw. -1,3% rückläufig war. Dadurch erhöhte sich der Anteil der verkürzten Verträge; er stieg im Jahr 2001 um 0,5 Prozentpunkte auf 15,7%. Das Plus ist auf einen deutlichen Zuwachs im Ausbildungsbereich Industrie und Handel zurückzuführen (+4.104 bzw. +7,9%). Einen Anstieg gab es auch bei den Freien Berufen (+105 bzw. +4,8%) und in der Seeschifffahrt (+2 bzw. +28,6%); in den übrigen Bereichen sank dagegen die Zahl der Ausbildungsverträge mit verkürzter Laufzeit.

In den neuen Ländern und Berlin spielten verkürzte Verträge eine deutlich geringere Rolle als in den alten Ländern, ihr Anteil erreichte dort 9,1%, während er in den alten Ländern mit 17,6% fast doppelt so hoch war. Diese Differenz ergibt sich im Wesentlichen aus der unterschiedlichen Bedeutung des Berufsgrundbildungsjahres und der berufsvorbereitenden Berufsfachschulen, deren Besuch in den alten Ländern vielfach zur Verkürzung der Ausbildungszeit führt (vgl. § 29 Abs. 1 BBiG sowie die jeweiligen Anrechnungsverordnungen). In den Ländern mit einem relativ hohen Anteil von Absolventen und Absolventinnen dieser berufsbildenden Schulen, wie in Niedersachsen, ist auch der Anteil der Ausbildung mit verkürzten Ausbildungszeiten entsprechend hoch. 2001 lag er in Niedersachsen bei 25,5% (vgl. **Tabelle 10** im Anhang).

[1]) Keine Bestandszahlen

[2]) Zur beruflichen Ersteingliederung behinderter Menschen und zu ihrer Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit vgl. Kapitel 3.3.3

Nach §29 Abs. 2 BBiG kann die Ausbildungszeit zudem auf Antrag verkürzt werden, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der kürzeren Zeit erreicht. Insbesondere Abiturienten wird eine Verkürzung der Ausbildungszeit zugestanden. Dies erklärt die hohen Anteile in bestimmten kaufmännischen Berufen, z.B. Bankkaufmann/Bankkaufrau (41,2%), Industriekaufmann/Industriekauffrau (32,9%) und Groß- und Außenhandelskaufmann/Groß- und Außenhandelskauffrau (27,5%). Es handelt sich hier um diejenigen drei Ausbildungsgänge, die von Studienberechtigten mit Abstand am häufigsten gewählt werden. Relativ oft wurde eine Verkürzung der Ausbildungszeit auch mit angehenden Bauzeichnern/Bauzeichnerinnen (29,4%), Tischlern/Tischlerinnen (44,4%) und in der Stufenausbildung in der Bauwirtschaft bzw. im Baugewerbe (25,1%) vereinbart. In den neuen IT-Berufen betrug der Anteil der verkürzten Verträge 11,4%, in den Medienberufen 20,1%.

1.1.2 Entwicklung der unbesetzten Stellen und der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen – Statistik der Ausbildungsvermittlung

Die Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit[1]) ist eine auf der Basis der freiwilligen Nutzung der Berufsberatung durch Arbeitgeber und Jugendliche erstellte Geschäftsstatistik, bei der die Berufsberater und -beraterinnen der Arbeitsämter die Beratungs- und Vermittlungsvorgänge in ihrem Arbeitsbereich im Verlauf eines Beratungsjahres (1. Oktober bis 30. September) nach standardisierten Kriterien erfassen und melden. Initiativen und Aktivitäten von Betrieben, Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden in dieser Statistik nur dann berücksichtigt, wenn die Arbeitsämter auch dabei eingeschaltet und um Unterstützung gebeten wurden. Damit erfasst diese Statistik zwar nicht das vollständige Geschehen auf dem Ausbildungsstellenmarkt, aufgrund der hohen Akzeptanz und Nutzung der Berufsberatung durch junge Erwachsene und Betriebe zeigt sie jedoch im Vergleich mit den Ergebnissen der Vorjahre wichtige Entwicklungstrends auf. In der durch das BerBiFG definierten Angebots-Nachfrage-Relation werden die am 30. September gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen und die zum gleichen Zeitpunkt gemeldeten und noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen berücksichtigt.

• Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen

Am Ende des Beratungsjahres 2001 verblieben bundesweit 24.535 noch unbesetzte Ausbildungsplätze bei 20.462 noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen. Die Stellen-Bewerber-Relation dieses noch nicht vermittelten Bestandes verbesserte sich von 1,1 im Vorjahr auf 1,2 in 2001 Jahr (vgl. **Tabelle 11** im Anhang).

Im Vergleich der neuen mit den alten Ländern bestehen aber weiterhin erhebliche Unterschiede in der Versorgung mit Ausbildungsplätzen. In den neuen Ländern und Berlin wurden Ende September 917 unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze registriert. 8.500 junge Frauen und Männer blieben Ende September 2001 noch ohne Vermittlung. Bezieht man die in

[1]) Erläuterungen zur Erfassungsmethode dieser Statistik, zu den verwendeten Abgrenzungen und zu ihren Interpretationsmöglichkeiten werden im jährlichen Bericht „Berufsberatung – Aktivitäten, Ausbildungsstellenmarkt, Statistik“ der Bundesanstalt für Arbeit veröffentlicht. Hinweise enthält auch das Kapitel 1.3 des Berufsbildungsberichtes 1999.

den neuen Ländern zum 30. September 2001 noch verfügbaren Programmplätze (nach einer Umfrage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung rund 5.900) sowie das ab Anfang 2002 erneut einsetzbare Kontingent von rund 2.400 Plätzen aus dem Jugendsofortprogramm mit ein, so reichten diese Plätze aus, um allen noch unvermittelten Jugendlichen ein Ausbildungsangebot unterbreiten zu können.

In den alten Ländern hat sich die Versorgungssituation im Vergleich zum Vorjahr erneut deutlich verbessert. 11.962 unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen standen 23.618 noch nicht besetzte Ausbildungsplätze gegenüber. Die Stellen-Bewerber-Relation stieg dabei gegenüber dem Vorjahr von 1,74 auf 1,97. Trotz dieser insgesamt positiven Entwicklung gab es unter den 141 Arbeitsamtsbezirken der alten Länder noch 38 (2000: 38), in denen am 30. September mehr unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen als unbesetzte Berufsausbildungsstellen registriert wurden.

• Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Berufsbereichen

Insgesamt zeigte sich in den alten Ländern ein Überhang von noch unbesetzten Ausbildungsstellen. In den großen Berufsbereichen Fertigungsberufe und Dienstleistungsberufe gab es dabei jedoch unterschiedliche Entwicklungen, obwohl in beiden Bereichen ein rechnerischer Ausgleich zwischen noch unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen und noch unbesetzten Ausbildungsplätzen zustande kam. Während in den Fertigungsberufen die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze die Zahl der noch unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen erheblich überstieg (Stellen-Bewerber-Relation 2,4), fiel der Überhang in den Dienstleistungsberufen (einschließlich des bedeutenden kaufmännischen Berufsbereichs) geringer aus (Stellen-Bewerber-Relation 1,5). Die Versorgungssituation in den Dienstleistungsberufen hat sich aber gegenüber den Vorjahren deutlich verbessert; im zweiten Jahr hintereinander war dort ein Überhang an unbesetzten Berufsausbildungsstellen zu verzeichnen.

Die relativ meisten unbesetzten Ausbildungsstellen in den alten Ländern gab es wie im Vorjahr in den Ernährungsberufen mit fast neun (8,8) unbesetzten Stellen je unvermitteltem Bewerber bzw. unvermittelter Bewerberin. Auch in den Metallberufen (1,9) und in den Elektroberufen (1,5) gab es mehr unbesetzte Stellen als unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen. Zwischen den beiden großen Untergliederungen des Büro-, Verwaltungs- und Dienstleistungsbereichs zeigten sich erhebliche Unterschiede. Bei den Waren- und Dienstleistungskaufleuten gab es für 100 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen bundesweit 160 unbesetzte Ausbildungsplätze. In den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen blieb das Verhältnis an unbesetzten Stellen zu noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen unbefriedigend. Für 100 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen mit diesem Ausbildungswunsch gab es weniger als 100 noch unbesetzte Ausbildungsplätze. In den Sicherheits-, künstlerischen, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufen betrug die Stellen-Bewerber-Relation 2,4.

In den neuen Ländern und Berlin sind differenzierende Aussagen zu Berufsbereichen bei nur 917 unbesetzten Ausbildungsstellen nicht sinnvoll. Das Zahlenmaterial ist in der **Tabelle 12** im Anhang dokumentiert.

• Unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Geschlecht, Schulabschluss und Staatsangehörigkeit

Der Frauenanteil an den bundesweit unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen ist mit 48,6% gegenüber dem Vorjahr (50,8%) weiter gesunken und lag damit erstmals unter 50%. In den neuen Ländern und Berlin waren 48,7% aller noch unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen junge Frauen, in den alten Ländern 48,6%. Dabei hat sich die Anzahl der zum 30. September 2001 in den neuen Ländern unvermittelt gebliebenen jungen Frauen wiederum absolut, von 4.793 im Vorjahreszeitraum auf 4.141 im Beratungsjahr 2000/2001 verringert.

In den alten Ländern hat sich der Rückgang in der Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen von 2000 auf 2001 nicht wesentlich auf deren aktuelle Schulabschlussstrukturen ausgewirkt. Gesunken ist lediglich der Anteil der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen mit Studienberechtigung von 13,1% auf 11,3%. Von 42,7% auf 44,0% gestiegen ist der Anteil der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen mit mittlerem Bildungsabschluss. In den neuen Ländern und Berlin ist der Anteil der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen mit mittleren Bildungsabschlüssen ebenfalls leicht angestiegen. Leicht gesunken ist dagegen von 34,2% auf 33,2% der Anteil der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen mit Hauptschulabschluss.

Im Beratungsjahr 2001 betrug der Anteil junger Ausländer und Ausländerinnen an allen gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen in den alten Ländern 12,1% (Vorjahr: 12,8%). Der Ausländeranteil an allen unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen in den alten Ländern lag bei 17,7% (Vorjahr: 18,2%).

1.1.3 Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Jugendsofortprogramm)

Für das Jugendsofortprogramm wurden im Jahr 2001 einschließlich der Mittel aus dem ESF 1,14 Mrd.€ für laufende und neue Fälle aufgewendet. Mit einem Anteil der neuen Länder von 54,3% wurde die Vorgabe, den Anteil der neuen Länder von 40% auf 50% zu erhöhen, deutlich übertroffen[1]).

Umsetzung des Jugendsofortprogramms in den mit einer beruflichen Qualifizierung verbundenen Maßnahmen mit Förderbeginn im Jahr 2001

Im Jugendsofortprogramm hat es von Januar 2001 bis Ende Dezember 2001 insgesamt 159.006 Eintritte in Maßnahmen gegeben; der Gesamtbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen betrug Ende Dezember 2001 102.864. Bezogen auf die Gesamtzahl aller Eintritte in das Jugendsofortprogramm betrug der Frauenanteil 38,2% und der Ausländeranteil 7,6%. Behinderte waren mit 2,6% und Benachteiligte mit 30,0% vertreten.

Artikel 2 – Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots

Im Rahmen von insgesamt 347 im Jahr 2001 eingerichteten Maßnahmen (alte Länder: 299, neue Länder und Berlin: 48)

[1]) Umsetzung einer entsprechenden Empfehlung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 10. Juli 2000

wurden 10.738 (alte Länder: 9.495, neue Länder und Berlin: 1.243) zusätzliche betriebliche Ausbildungsstellen gewonnen. Außerdem wurden im Jahr 2001 7.642 betriebliche Ausbildungsstellen (alte Länder: 6.347, neue Länder und Berlin: 1.295) aus Maßnahmen im Jahr 2000 gewonnen. Seit Anfang 1999 sind aus 784 Maßnahmen (alte Länder: 664, neue Länder und Berlin: 120) insgesamt 42.534 Ausbildungsstellen (alte Länder: 36.426, neue Länder und Berlin: 6.108) entstanden.

Artikel 4 – Außerbetriebliche Ausbildung

Insgesamt mündeten 2.997 junge Menschen in diese Maßnahmen ein, davon 907 in den alten Ländern und 2.090 in den neuen Ländern und Berlin (vgl. **Übersicht 6**). Der Frauenanteil betrug 51,6% und der Ausländeranteil 4,2%. Der Anteil der Behinderten belief sich auf 0,9%. Benachteiligte waren nicht vertreten, da sie generell nach dem SGB III gefördert werden können. 56,3% hatten einen mittleren oder höheren Schulabschluss (zum Vergleich: Dieser Anteil lag bei den am 30. September 2000 unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen bei 58,7%). 23,3% waren vorher arbeitslos. Ende Dezember 2001 lag der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen bei 16.631, davon 7.139 in den alten und 9.492 in den neuen Ländern und Berlin.

Artikel 5 – Nachholen des Hauptschulabschlusses

Insgesamt traten hier bis Ende Dezember 2001 1.600 junge Leute ein, mit 1.318 Eintritten die überwiegende Mehrzahl in den alten Ländern. Der Frauenanteil betrug 36,4%, der Ausländeranteil lag bei 17,1%. 41,0% der Jugendlichen waren vorher arbeitslos. Ende Dezember 2001 nahmen noch 1.002 Jugendliche an dieser Maßnahme teil.

Artikel 6 – Arbeit und Qualifizierung für (noch) nicht ausbildungsgeeignete Jugendliche

Bis Ende Dezember 2001 mündeten in diese Maßnahme 8.357 Jugendliche ein, davon mit 6.032 Eintritten wiederum der Großteil in den alten Ländern. Der Frauenanteil betrug 38,6%, der Ausländeranteil 9,9%. 15,2% hatten einen mittleren oder höheren Schulabschluss, 25,6% waren vorher arbeitslos. Der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen lag Ende Dezember 2001 bei 4.218.

Artikel 7 – Maßnahmen der Nach- und Zusatzqualifizierung, Trainingsmaßnahmen

Bis Ende Dezember 2001 traten 28.284 Jugendliche (alte Länder: 19.080) in Trainingsmaßnahmen und 20.799 Jugendliche in Qualifizierungsmaßnahmen (alte Länder: 12.437) ein. Der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen lag Ende Dezember 2001 bei den Trainingsmaßnahmen bei 3.195; an Qualifizierungsmaßnahmen nahmen noch 11.842 Jugendliche teil. Die Beteiligung von Zielgruppen gelang in unterschiedlichem Maße. So lag der Anteil der Frauen bei den Qualifizierungsmaßnahmen bei 46,1% und bei den Trainingsmaßnahmen bei 41,2%. Durch die Einrichtung an den Bedürfnissen junger Frauen ausgerichteter Maßnahmen (Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Teilzeitangebote) konnten Frauen noch stärker als im Vorjahr in die Maßnahmen der Nach- und Zusatzqualifizierung einbezogen werden. Positiv hervorzuheben sind auch die flexiblen, häufig schrittweise gestalteten Möglichkeiten des Erwerbs arbeitsmarktrelevanter Teilqualifikationen.

Artikel 9 – Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit integrierter beruflicher Qualifizierung sollen Jugendliche Kenntnisse und Fertigkeiten im beruflichen Bereich erwerben, die auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Im Jahr 2001 traten 32.557 Jugendliche in eine solche Maßnahme ein, davon 10.994 in den alten Ländern und 21.563 in den neuen Ländern und Berlin. Der Anteil benachteiligter Jugendlicher betrug 46,4%. Der Frauenanteil lag bei 29,8%. Ende Dezember 2001 belief sich der Teilnehmerbestand auf 22.760 Jugendliche.

Artikel 11 – Soziale Betreuung zur Hinführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

In 2001 mündeten in solche Maßnahmen 22.230 Jugendliche ein, davon 19.439 in den alten Ländern. Der Frauenanteil betrug 38,2%, der Ausländeranteil lag bei 14,5%. Benachteiligte Jugendliche waren mit 28,6% vertreten. Über einen mittleren oder höheren Schulabschluss verfügten 24,6%. 62,3% waren vorher arbeitslos. Der Teilnehmerbestand lag Ende Dezember 2001 bei 5.999.

Artikel 11a – Mobilitätshilfen

Jugendliche in den neuen Ländern sowie in den alten Ländern in den Arbeitsamtsbezirken, in denen die Arbeitslosigkeit Jugendlicher unter 25 Jahren im Jahresdurchschnitt des Jahres vor der Förderung über dem Bundesdurchschnitt lag, können zusätzliche Mobilitätshilfen zur Unterstützung der Vermittlung auf unbesetzte Arbeitsplätze erhalten. Im Jahr 2001 betrug die Zahl der Bewilligungen bis Ende Dezember 2001 5.934, davon 28 in den alten Ländern und 5.906 in den neuen Ländern und Berlin. Der Anteil der Bewilligungen für benachteiligte Jugendliche lag bei 32,5%. Der Frauenanteil betrug 21,5%.

Verlängerung des Jugendsofortprogramms

Das Jugendsofortprogramm wird bis Ende 2003 fortgeführt. Wesentliche Elemente werden ab 2004 in das SGB III übernommen. Ab dem Jahr 2002 entfällt bei den Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Artikel 9) und den Lohnkostenzuschüssen für arbeitslose Jugendliche (Artikel 8) das Erfordernis der mindestens dreimonatigen Arbeitslosigkeit.

Wissenschaftliche Begleitforschung

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit und das Bundesinstitut für Berufsbildung führen seit 1999 gemeinsam die wissenschaftliche Begleitforschung zum Jugendsofortprogramm durch.

Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Das Jugendsofortprogramm soll in zweifacher Hinsicht dazu beitragen, Jugendarbeitslosigkeit abzubauen: der Eintritt in Arbeitslosigkeit soll präventiv verhindert bzw. ein möglichst frühzeitiger Übergang aus Arbeitslosigkeit in Ausbildung oder Beschäftigung herbeigeführt werden.

Gegenstand der wissenschaftlichen Begleitforschung durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung war insbesondere die Förderung des Übergangs aus längerfristiger Arbeitslosigkeit in Ausbildung oder Beschäftigung durch das Jugendsofortprogramm. Dazu wurde im Jahr 2000 aus dem

Übersicht 6: Eintritte in Maßnahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit - Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher nach Ländern und Maßnahmearten von Januar bis Dezember 2001

Land	Eintritte Insgesamt	Davon nach Maßnahmearten										außerdem
		Artikel 4 Außerbetriebliche Ausbildung	Artikel 5 Nachholen des Hauptschulabschlusses	Artikel 6 Arbeit und Qualifizierung für (noch) nicht bildungsgeeignete Jugendliche (AQJ)	Artikel 7 Berufliche Nach- und Zusatzqualifizierung		Artikel 8 Lohnkostenzuschüsse für arbeitslose Jugendliche		Artikel 9 Qualifizierungs-, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	Artikel 10 Beschäftigungsbegleitende Hilfen	Artikel 11 Soziale Betreuung zur Hinführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	Artikel 11a Mobilitätshilfen
					Förderung der beruflichen Weiterbildung	Trainingsmaßnahmen	Lohnkostenzuschüsse	Pauschale an Dritte				
Baden-Württemberg	8.843	2	121	594	1.082	2.887	1.085	–	760	21	2.291	–
Bayern	9.699	38	217	1.130	1.603	2.092	1.740	–	1.592	–	1.287	–
Berlin	8.406	205	162	303	1.874	1.224	2.229	–	2.159	1	249	25
Brandenburg	8.335	505	26	473	616	416	3.391	1	2.680	1	226	606
Bremen	1.322	54	79	170	136	417	287	–	26	–	153	1
Hamburg	2.717	–	–	–	586	1.369	279	–	235	–	248	–
Hessen	6.873	110	149	726	1.200	1.782	901	–	784	4	1.217	3
Mecklenburg-Vorpommern	13.471	423	22	129	1.923	2.919	3.676	–	3.826	–	553	776
Niedersachsen	11.419	116	294	661	1.664	2.273	2.886	–	2.016	–	1.509	23
Nordrhein-Westfalen	30.898	380	62	1.268	3.858	5.428	4.418	646	3.879	217	10.742	–
Rheinland-Pfalz	5.256	69	290	411	1.088	1.448	770	–	822	–	358	–
Saarland	2.221	63	–	40	417	500	233	–	209	25	734	–
Sachsen	21.147	575	12	313	1.481	1.150	8.033	–	8.391	2	1.190	2.436
Sachsen-Anhalt	11.424	115	24	675	1.276	1.129	4.944	–	2.415	333	513	1.492
Schleswig-Holstein	5.550	75	106	1.032	803	884	1.078	–	671	1	900	1
Thüringen	11.425	267	36	432	1.192	2.366	4.980	–	2.092	–	60	571
Alte Länder	**84.798**	**907**	**1.318**	**6.032**	**12.437**	**19.080**	**13.677**	**646**	**10.994**	**268**	**19.439**	**28**
Neue Länder und Berlin	**74.208**	**2.090**	**282**	**2.325**	**8.362**	**9.204**	**27.253**	**1**	**21.563**	**337**	**2.791**	**5.906**
Bundesgebiet	**159.006**	**2.997**	**1.600**	**8.357**	**20.799**	**28.284**	**40.930**	**647**	**32.557**	**605**	**22.230**	**5.934**

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Arbeitslosenregister der Bundesanstalt für Arbeit eine repräsentative Stichprobe arbeitsloser Jugendlicher, die zwischen September 1998 und September 1999 mindestens drei Monate arbeitslos waren, gezogen. Diese Jugendlichen wurden zur Situation vor, während und nach der Arbeitslosigkeitsphase befragt. Ein Analyseschwerpunkt lag dabei in der Frage nach der Bedeutung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im allgemeinen und des Jugendsofortprogramms im speziellen für den Übergang aus Arbeitslosigkeit. Ausgewählte Befunde hierzu werden nachfolgend dargestellt:

Zur Reduzierung der Zahl langzeitarbeitsloser Jugendlicher trägt sowohl deren Integration in Ausbildung und Beschäftigung als auch die präventive Verhinderung des Übergangs in Langzeitlosigkeit bei. In 2000 waren bundesweit insgesamt 17% der amtlich registrierten arbeitslosen Jugendlichen länger arbeitslos (mehr als sechs Monate). Gemessen daran wurden durch das Jugendsofortprogramm länger arbeitslose Jugendliche mit einem Anteil von 24% bundesweit deutlich überproportional gefördert. Dabei sind ausgeprägte Ost-West-Unterschiede festzustellen. Bei einem Gesamtanteil länger arbeitsloser Jugendlicher von 15% in den alten Bundesländern im Jahr 2000 wurde dort durch das Jugendsofortprogramm ein Förderanteil von 19% länger arbeitslosen Jugendlichen erreicht. In den neuen Bundesländern waren 31% der durch das Jugendsofortprogramm geförderten Jugendlichen vor Förderbeginn bereits länger arbeitslos gemeldet; der entsprechende Anteil an allen arbeitslosen Jugendlichen betrug hier 19%. Dies belegt einen entsprechenden spezifischen Förderschwerpunkt des Jugendsofortprogramms in den neuen Bundesländern.

Während in den alten Bundesländern mit Beginn des Jugendsofortprogramms die Zahl der länger arbeitslosen Jugendlichen (mehr als sechs Monate) von Anfang 1999 bis Mitte 2001 zurückgegangen ist, lässt sich dieser positive Effekt in den neuen Bundesländern lediglich für 1999 feststellen. Bereits ab 2000 stieg in den neuen Bundesländern die Zahl der länger arbeitslosen (mehr als sechs Monate) sowie der langzeitarbeitslosen Jugendlichen (mehr als ein Jahr) insgesamt trotz verstärkter Förderung durch das Jugendsofortprogramm erneut an. Dies weist auf regionalspezifische Effekte der Förderung hin. Ab Sommer 2001 ist auch für die alten Bundesländer ein erneuter Anstieg der Zahl der langzeitarbeitslosen Jugendlichen zu beobachten.

Neben diesen Makroeffekten stellt sich die Frage, welche länger arbeitslosen bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Jugendlichen durch Zugang zum Jugendsofortprogramm bzw. durch Eintritt in Maßnahmen der SGB III-Förderung den Arbeitslosenstatus verlassen konnten oder den Weg aus Arbeitslosigkeit in Ausbildung oder Beschäftigung ohne Maßnahmeunterstützung bewältigt haben.

Entsprechend den Befunden der Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung konnten 52% der befragten länger arbeitslosen Jugendlichen ihre Arbeitslosigkeitsphase ohne öffentlich finanzierte Maßnahmen verlassen, weitere 22% sind in Maßnahmen der Regelförderung eingetreten und 11% in Maßnahmen des Jugendsofortprogramms; 15% der ausgewählten länger arbeitslosen Jugendlichen befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung noch immer in Arbeitslosigkeit. Diese Zahlen belegen sowohl die quantitative Bedeutung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Jugendlichen insgesamt als auch den ergänzenden Charakter des Jugendsofortprogramms zu den Maßnahmen der nach dem SGB III finanzierten Regelförderung für länger arbeitslose Jugendliche.

Abgesichert durch multivariate Analysen kann dabei gezeigt werden, dass arbeitslose Jugendliche in Abhängigkeit von ihren jeweiligen individuellen, familiären und regionalen Merkmalen mit unterschiedlichen Wahrscheinlichkeiten in den ersten Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt, in Maßnahmen der SGB III-Förderung bzw. in nach dem Jugendsofortprogramm geförderte Maßnahmen einmünden.

Vor dem Hintergrund angespannter Ausbildungs- und Arbeitsmärkte für Jugendliche orientiert sich die Zuweisung zu Maßnahmen des Jugendsofortprogramms einerseits an den gruppenspezifisch unterschiedlichen Zugangschancen zum nicht öffentlich geförderten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und andererseits an den Fördermöglichkeiten durch die Regelförderung.

Demzufolge können junge Männer die Arbeitslosigkeit häufiger ohne Maßnahmeunterstützung verlassen, während junge Frauen signifikant häufiger in Maßnahmen der SGB III-Förderung bzw. in Maßnahmen des Jugendsofortprogramms einmünden.

Junge Ausländer und Ausländerinnen finden sich im Vergleich zu deutschen Jugendlichen und jungen deutschstämmigen Aussiedlern und Aussiedlerinnen zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil bereits in nicht geförderter Ausbildung oder Beschäftigung. Gelingt der Übertritt in den ersten Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt nicht, verbleiben diese Jugendlichen länger in Arbeitslosigkeit. In Maßnahmen der SGB III-Förderung münden junge Ausländer und Ausländerinnen mit geringerer Wahrscheinlichkeit ein, als dies bei deutschen Jugendlichen und jungen deutschstämmigen Aussiedlern und Aussiedlerinnen der Fall ist. Für das Jugendsofortprogramm lassen sich entsprechende Zugangsbarrieren für ausländische Jugendliche nicht aufzeigen.

Behinderte Jugendliche weisen insgesamt eine relativ niedrige Wahrscheinlichkeit auf, Arbeitslosigkeit durch Eintritt in Ausbildung oder Beschäftigung zu verlassen. Dabei erweisen sich SGB III-Instrumente für behinderte Jugendliche geeigneter als nach dem Jugendsofortprogramm geförderte Maßnahmen.

Mit steigendem allgemeinbildenden Abschlussniveau erhöht sich die Zugangswahrscheinlichkeit zum nichtsubventionierten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auch nach längerer Arbeitslosigkeit beachtlich. Im Gegensatz zur Regelförderung, die nicht über das allgemeine Bildungsniveau diskriminiert, steht das Jugendsofortprogramm insbesondere länger arbeitslosen Jugendlichen mit niedrigen allgemeinbildenden Schulabschlüssen offen.

45% aller länger arbeitslosen Jugendlichen verfügen bereits über Maßnahmeerfahrung. Hinsichtlich des Übergangs aus längerer Arbeitslosigkeit lassen sich signifikante Unterschiede zwischen ehemaligen Maßnahmeteilnehmern und -teilnehmerinnen und den länger arbeitslosen Jugendlichen, die noch an keiner Maßnahme teilgenommen haben, erkennen. Jugendliche, die nach einer Maßnahmeförderung erneut arbeitslos werden, weisen eine geringere Wahrscheinlichkeit auf, aus Arbeitslosigkeit in nichtsubventionierte Ausbildung bzw. Beschäftigung einzumünden als arbeitslose Jugendliche ohne entsprechende Maßnahmeerfahrung. Diesen Jugendlichen bieten nach dem SGB III sowie nach dem Jugendsofortprogramm geförderte Maßnahmen gleichermaßen eine Übergangsoption.

In den neuen Bundesländern ist es für länger arbeitslose Jugendliche schwieriger, den Übergang aus Arbeitslosigkeit in nichtgeförderte Ausbildung oder Erwerbstätigkeit zu realisieren als in den alten Bundesländern. Sowohl das Jugendsofortprogramm als auch die SGB III-Förderung tragen somit zum Chancenausgleich zwischen den alten und den neuen Bundesländern bei. Gleichwohl hängen die Zugangschancen

zu Ausbildung und Beschäftigung noch deutlich stärker von dem Niveau der regionalen Arbeitslosenquote (hier gemessen für die 181 Arbeitsämter) als von dem Ost-West-Unterschied ab. Den SGB III-Instrumenten kommt bezüglich der regionalen Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarktdefizite lediglich eine schwache ausgleichende Wirkung zu, während für das Jugendsofortprogramm ein deutlich positiver Effekt nachgewiesen werden kann.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Jugendsofortprogramm vor dem Hintergrund restriktiver Ausbildungs- und Arbeitsmärkte für länger arbeitslose Jugendliche zu einer merklichen Verbesserung der Übergangschancen aus Arbeitslosigkeit in Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung beiträgt. Dabei ergänzt das Jugendsofortprogramm das Regelinstrumentarium der SGB III-Förderung durch eine regional- und zielgruppenspezifische Förderung.

Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung konzentrieren sich auf 21 Arbeitsamtsbezirke[1]), die auf der Basis von Angebots-Nachfrage-Relationen sowie regionalen und strukturellen Kriterien ausgewählt wurden. Im Jahr 2001 wurden die Arbeiten zu Artikel 2 (Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots) und 11 (soziale Betreuung zur Hinführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen) des Jugendsofortprogramms fortgeführt.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung wurden im Jahr 2001 – wie bereits in den beiden Jahren zuvor – Interviews mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen von Arbeitsämtern und Projekten geführt sowie Projektanträge/-konzeptionen und Zwischen- bzw. Abschlussberichte ausgewertet. Zu Artikel 11 wurde im Februar und März 2001 eine schriftliche Befragung bei Projekten durchgeführt, die in den Jahren 1999 und 2000 gefördert wurden. Im November 2001 wurden zwei Transregio-Konferenzen in Bonn und Dresden organisiert. Auf beiden Veranstaltungen stand die Frage im Vordergrund, ob mit Hilfe eines externen Unterstützungsangebotes mehr Betriebe gewonnen werden können, (wieder) in die Ausbildung einzusteigen.

• Ergebnisse zu Artikel 2: Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots

Die Ergebnisse der Begleitforschung zu Artikel 2 zeigen, dass die Überzeugungskraft der Ausbildungsplatzakquisiteure allein sowie die Organisation und Begleitung von Ausbildungsverbünden häufig nicht ausreichen, um Betriebe dafür zu gewinnen, zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. In den untersuchten Arbeitsamtsbezirken ist es durch Projekte und Maßnahmen oftmals nur dann gelungen, Betriebe zu überzeugen, (wieder) in die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte einzusteigen, wenn zusätzlich ein maßgeschneidertes Unterstützungspaket für bestimmte Ausbildungsabschnitte oder den gesamten Ausbildungszeitraum angeboten wurde. Insbesondere Firmen mit ausländischen Inhabern, Betriebe in neuen technologieintensiven Branchen aber auch Existenzgründer konnten durch ein entsprechendes Serviceangebot als Ausbildungsbetrieb gewonnen werden. 12 der insgesamt 40 durchgeführten Projekte in 17 der 21 untersuchten Arbeitsamtsbezirke widmeten sich seit Beginn des Jugendsofortprogramms speziell der Unterstützung von Betrieben bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung. Dabei wurden folgende Hilfestellungen angeboten:

- Erwerb der Ausbildungsberechtigung,
- Abwicklung administrativer Vorgänge (Vertragsabschluss, Anmeldung bei der Berufsschule, Krankenkasse, Berufsgenossenschaft etc.),
- Vermittlung und Auswahl von Bewerbern und Bewerberinnen,
- Organisation und Abwicklung der Ausbildung (z.B. Erstellung eines Ausbildungsplans oder Vermittlung von Verbundpartnern),
- Bewältigung von Problemen oder Konflikten während der Ausbildung (z.B. fachliche Unterstützung „schwächerer“ Auszubildender, Eingreifen bei Konflikten zwischen Auszubildenden und Vorgesetzten bzw. Kollegen).

• Ergebnisse zu Artikel 11: Soziale Betreuung zur Hinführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Die Interviews mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Arbeitsämter haben deutlich gemacht, dass es in allen in die Untersuchung einbezogenen 21 Arbeitsamtsbezirken Jugendliche gibt, die von den herkömmlichen Angeboten der Arbeitsämter nicht oder nicht mehr erreicht werden. Die Zusammensetzung und Größe dieser Gruppe variiert von Region zu Region und von Jahr zu Jahr. Bei der Umsetzung von Artikel 11 haben die Arbeitsämter die jeweiligen regionalen Besonderheiten berücksichtigt und entsprechende Schwerpunkte gesetzt. In 17 von 21 Arbeitsamtsbezirken wurden 1999 und 2000 insgesamt 87 Projekte nach Artikel 11 gefördert. Von diesen haben sich 58 Projekte in 16 Arbeitsamtsbezirken an der schriftlichen Befragung beteiligt (Rücklaufquote 67%). Wesentliche Ergebnisse der Befragung:

a) Die Projekte, die an der Befragung teilgenommen haben, bieten vor allem jungen Erwachsenen eine Beratung an: Drei Viertel der Jugendlichen sind älter als 18 Jahre. Der Anteil der von den Projekten beratenen jungen Frauen beträgt 40%[1]), davon haben 7% Kinder, wodurch sich für sie eine schlechtere Ausgangssituation für ihr Berufsleben ergibt[2]).

   Die Mehrzahl (79%) der beratenen Jugendlichen besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit. Hierunter befinden sich auch junge Aussiedler und Aussiedlerinnen (12%). 21% der Jugendlichen haben eine andere Nationalität: 16% der Jugendlichen kommen aus Nicht-EU-Ländern, 4% stammen aus EU-Ländern und bei 1% ist die Staatsangehörigkeit unbekannt. Bei den Jugendlichen aus Nicht-EU-Ländern handelt es sich vor allem um türkische Jugendliche.

[1]) In den neuen Bundesländern: Berlin-Nord, Chemnitz, Frankfurt (Oder), Gotha, Magdeburg, Neubrandenburg. In den alten Bundesländern: Aachen, Augsburg, Bad Kreuznach, Bremerhaven, Coburg, Göttingen, Hamburg, Heide, Kassel, Lörrach, Mainz, Paderborn, Saarbrücken, Tauberbischofsheim, Wuppertal

[1]) Der Vergleich der demographischen Kennziffern (Geschlecht, Nationalität, Schulbildung) in der Stichprobe mit den Daten der Bundesanstalt für Arbeit zu Artikel 11 (Bezug: Eintritte in den Jahren 1999 und 2000) zeigt, dass die Angaben der Projekte hinsichtlich dieser Variablen keine oder nur geringe Abweichungen zur Grundgesamtheit aufweisen.

[2]) Zur Berufsausbildung junger Mütter vgl. auch Kapitel 3.3.4

Im Fokus der Projekte stehen vor allem benachteiligte Jugendliche[1]): Zu ihnen gehören insbesondere Jugendliche ohne Schulabschluss (19 %) und Jugendliche, die eine Sonderschule besucht haben (7 %). Fast die Hälfte der beratenen Jugendlichen hat einen Hauptschulabschluss (47 %), ein Viertel besitzt einen mittleren Abschluss. Nur ein sehr geringer Anteil der Jugendlichen (jeweils 1 %) verfügt über die Fachhochschulreife oder das Abitur. 44 % der beratenen Jugendlichen haben keine Berufsausbildung. 18 % haben eine berufliche Ausbildung vorzeitig abgebrochen. Lediglich ein Viertel der Jugendlichen verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung[2]). Die meisten Jugendlichen erhalten finanzielle Unterstützung: Ein Drittel der beratenen Jugendlichen bezieht Sozialhilfe und ein weiteres Drittel wird hauptsächlich von den Eltern finanziell unterstützt. Der Anteil der Bezieher und Bezieherinnen von Arbeitslosengeld bzw. -hilfe liegt bei 23 %.

b) Die Jugendlichen werden im Rahmen der Projekte auf unterschiedliche Weise kontaktiert: Zum einen werden sie im Rahmen aufsuchender Sozialarbeit angesprochen und betreut (Geh-Struktur). Zum anderen werden die Jugendlichen vom Arbeits- oder Sozialamt an die Beratungseinrichtungen vermittelt bzw. durch (niederschwellige) Beratungsangebote angesprochen (Komm-Struktur). Darüber hinaus gibt es Projekte, die Jugendliche in Qualifizierungsmaßnahmen begleiten.

c) Die Beratungsangebote der Projekte sind sehr vielseitig. Beispielsweise wird von den meisten Projekten eine persönliche Berufswegplanung angeboten[3]). Das Spektrum der Leistungen, die von den Projekten häufig angeboten wurden ist in **Schaubild 1** dargestellt:

   Für die nachhaltige Integration der vermittelten Jugendlichen in die Berufswelt ist es wichtig, dass ihnen auch nach der Vermittlung an andere Einrichtungen ein Ansprechpartner zur Verfügung steht. 39 % der Projekte betreuen die Jugendlichen häufig nach der Vermittlung an andere Einrichtungen weiter, 23 % setzen die Betreuung auch nach der Vermittlung der Jugendlichen in Ausbildung oder Beschäftigung fort. Art und zeitlicher Umfang dieser Nachbetreuung variieren je nach Projektkonzeption und individuellem Betreuungsbedarf der Jugendlichen. Sie erfolgt meistens bei Bedarf, d. h. dann, wenn die Jugendlichen sich in Eigeninitiative an das Projekt wenden und basiert nur selten auf der Grundlage eines festen Nachbetreuungskonzepts. Das Spektrum der Angebote zur Nachbetreuung umfasst regelmäßige Kontakte und Treffen zu Gesprächen, telefonische Kontakte sowie niederschwellige Angebote in den Anlaufstellen.

d) Im Rahmen der Projektarbeit kooperieren die Projekte in der Regel mit anderen Einrichtungen. Über die Zusammenarbeit mit Einzelnen hinaus arbeitet mehr als die Hälfte der Projekte in einem Netzwerk mit dem Arbeits-, Jugend-, und Sozialamt sowie mit Bildungsträgern zusammen. In einigen Fällen muss nach Auskunft von Projektmitarbeitern und -mitarbeiterinnen die Zusammenarbeit und Vernetzung mit dem Arbeitsamt und anderen Einrichtungen jedoch noch verbessert werden. Um eine bessere Kooperation zu erreichen, ist es sinnvoll, Koordinierungsstellen einzurichten. Diese Aufgabe kann vom örtlichen Arbeitsamt, von eigens dafür eingerichteten Stellen oder von Arbeitsgruppen mit Vertretern von Ämtern, Trägern, Schulen und Jugendzentren übernommen werden.

[1]) Vgl. auch Kapitel 3.3.2

[2]) Über 12 % der Jugendlichen konnten die Träger keine Angaben machen.

[3]) Die Träger wurden gebeten die Häufigkeit in der Abstufung „immer“, „häufig“, „manchmal“, „selten“, „nie“ anzugeben. In der Grafik sind die Leistungen dargestellt, die von den Projekten „immer“ und „häufig“ angeboten werden.

1.1.4 Ausbildungsplatzprogramme[1])

Lehrstelleninitiative Ost 1998
Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999
Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000

Im Dezember 2001 befanden sich noch 2.686 Teilnehmer und Teilnehmerinnen (15,3 %) in der Lehrstelleninitiative Ost 1998, die sich überwiegend auf betriebsnahe Ausbildung (73,0 %) sowie auf Ausbildung in außerbetrieblicher Form (15,0 %) und schulische Ausbildung (12,0 %) verteilen. Zum selben Zeitpunkt befanden sich noch 11.953 Jugendliche (68,3 %) aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999 zu 65,0 % in betriebsnahen, 20,0 % in schulischen und 15,0 % in außerbetrieblichen Maßnahmen. Das Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000 war mit 14.766 (86,9 %) Teilnehmern und Teilnehmerinnen besetzt. In betriebsnahen Maßnahmen befanden sich 66,0 %, 18,0 % in schulischen und 16,0 % in außerbetrieblichen Maßnahmen.

Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001

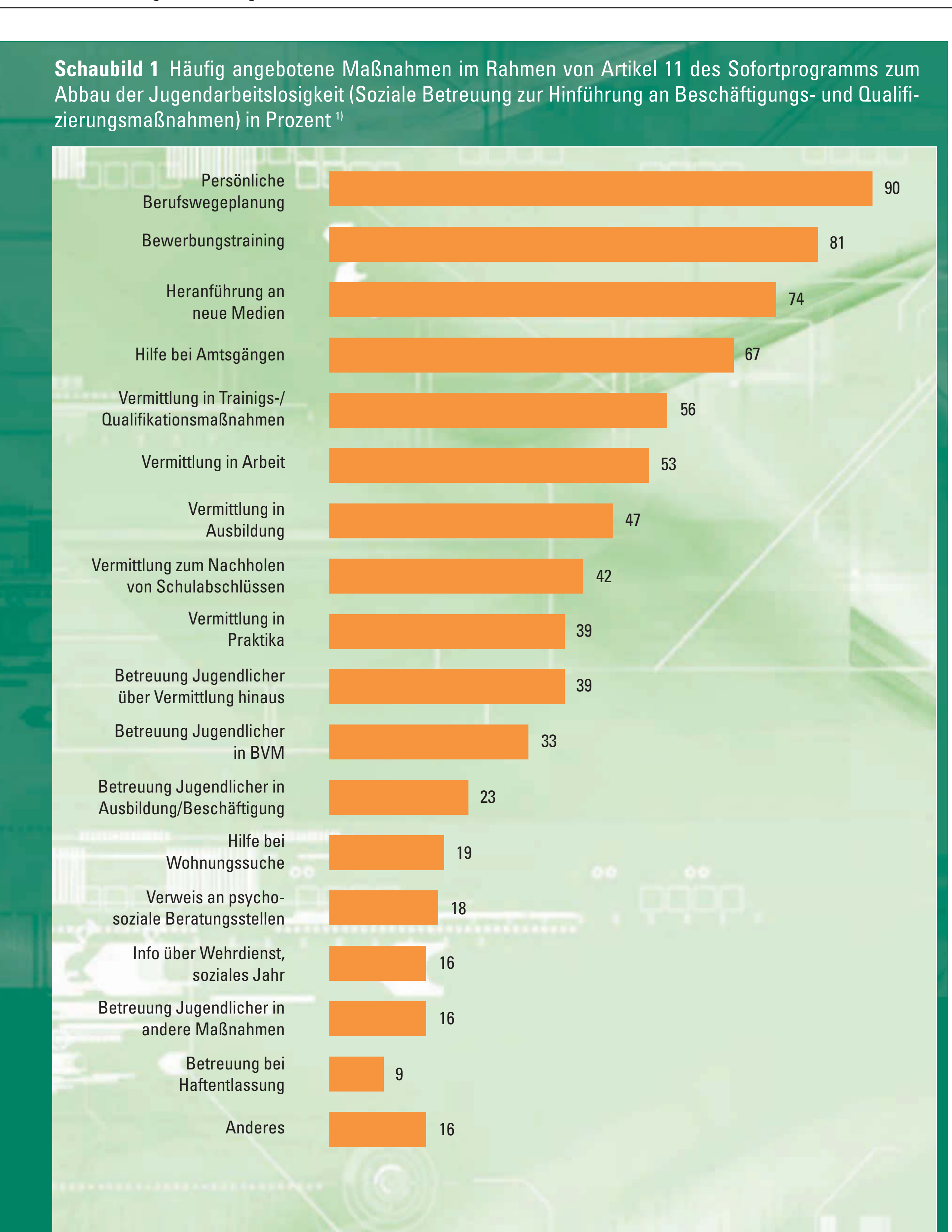
Angesichts der Ausbildungsplatzsituation in den neuen Ländern ist am 30. März 2001 zwischen dem Bund, den neuen Ländern und Berlin eine Vereinbarung zur Förderung von 16.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2001/2002 geschlossen worden. Die Plätze verteilen sich wie folgt: Berlin 2.016, Brandenburg 3.187, Mecklenburg-Vorpommern 2.648, Sachsen 3.528, Sachsen-Anhalt 2.702, Thüringen 1.919. Zur Finanzierung des Programms setzt der Bund Mittel in Höhe von rund 108,39 Mio. € ein (2001: 12,04 Mio. €, 2002: 36,13 Mio. €, 2003: 36,13 Mio. €, 2004: 24,09 Mio. €). Die neuen Länder und Berlin werden in mindestens gleicher Höhe zur Finanzierung beitragen.

Die inhaltliche Ausgestaltung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2001 orientiert sich an den Programmen der Jahre 1996 bis 2000[2]): Es zielt überwiegend auf betriebsnahe Ausbildungsmaßnahmen. Die Bundesbeteiligung beträgt im Durchschnitt bis zu 6.774 € pro Förderfall, jedoch nicht mehr als 50 % der gesamten Maßnahmekosten. Mehrkosten einzelner Maßnahmen können durch Minderkosten anderer Maßnahmen ausgeglichen werden. Die Durchführung und Ausgestaltung des Programms liegt in der Verantwortung der Länder. Das Programm wird nur für zusätzliche Plätze eingesetzt und dient der Vermittlung von zu Beginn des Ausbildungsjahres noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen. Die Maßnahmen sollen zwischen dem 1. September 2001 und dem 1. Februar 2002 beginnen. Nach Angaben der Länder war am 1. Januar 2002 98,3 % des gesamten Stellenkontingents besetzt.

[1]) Vgl. auch Teil I, Kapitel 2

[2]) Vgl. zuletzt Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 1.1.4

Schaubild 1 Häufig angebotene Maßnahmen im Rahmen von Artikel 11 des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (Soziale Betreuung zur Hinführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen) in Prozent [1]



[1] Mehrfachnennungen waren möglich; Stand: März 2001

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2001

	Betriebsnah	Schulisch/ kooperativ	Außer- betrieblich	Ausschöpfung	
				Anzahl	Prozent
Berlin	1.459	557	0	2.016	100,0
Brandenburg	1.907	1.280	0	3.187	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	1.720	889	0	2.609	98,5
Sachsen	3.411	24	0	3.435	97,4
Sachsen-Anhalt	2.598	0	0	2.598	96,2
Thüringen	1.532	344	0	1.876	97,8
Insgesamt	12.627	3.049	0	15.721	98,3

In den Ländern Berlin, Brandenburg, Sachsen und Thüringen erfolgt die Durchführung des Programms wie im Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000[1]). In Sachsen-Anhalt werden – anders als in den Vorjahren – nicht überwiegend, sondern ausschließlich betriebsnahe Ausbildungsplätze eingerichtet. In Mecklenburg-Vorpommern erfolgt auch die Durchführung des Programms 2001 unter Maßgabe des Operationellen Programms des Landes Mecklenburg-Vorpommern zur Umsetzung der Europäischen Strukturfonds vom 24. Juli 2000.

Mittelfristige Orientierung des Ausbildungsplatzprogramms Ost

Bis zum Jahr 2004 sind weitere Ausbildungsplatzprogramme zwischen dem Bund und den neuen Ländern vorgesehen. Bei gleichbleibenden Konditionen wird dabei eine degressive Entwicklung der Platzzahlen zugrunde gelegt. Die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat die Notwendigkeit festgestellt, die Ausbildungsplatzprogramme Ost zu evaluieren. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat daher im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erste Ergebnisse im Herbst 2001 vorgelegt. Bei der Durchführung der zukünftigen Programme werden die hierbei gewonnenen Erkenntnisse berücksichtigt und umgesetzt.

Ergänzungs-/Sonderprogramme/Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001

Weitere rund 5.200 Ausbildungsplätze (Vorjahr: rund 7.400) werden aus Landesmitteln in Berlin, Brandenburg und Sachsen-Anhalt im Rahmen sogenannter Ergänzungs- und Sonderprogramme bzw. einer Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2001 für die noch nicht vermittelten Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen bereitgestellt (vgl. **Tabelle 13** im Anhang)[2]). Mit diesen ergänzenden Maßnahmen werden in erster Linie betriebsnahe, schulische und schulisch kooperative (Schule/Bildungsträger/Betriebspraktika/Kammerprüfung) Ausbildungsplätze vergleichbar mit den Maßnahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2001 angeboten.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 1.1.4

[2]) Mecklenburg-Vorpommern hat den Kofinanzierungsanteil des Landes beim Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001 aufgestockt sowie den prozentualen Landesanteil an der Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung erhöht. Das Sonderprogramm „Öffentlicher Dienst“ und das Ergänzungsprogramm „Vollzeitschulische Plätze“ werden nicht fortgeführt.

Brandenburg fördert in diesem Ausbildungsjahr im Rahmen der betriebsnahen Maßnahmen auch sogenannte „Projektplätze“. In dem sogenannten „Hälfte/Hälfte-Modell“ findet die erste Hälfte der Ausbildung bei einem Bildungsträger statt, die zweite Hälfte erfolgt in Verantwortung eines Betriebes, der bereits zu Beginn der Ausbildung einen Übernahmevertrag mit dem/der jeweiligen Auszubildenden abgeschlossen hat. Vorrangiges Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils vor allem in den neuen Berufen.

Sachsen-Anhalt konzentriert die ergänzenden Maßnahmen auf Ausbildungen in betriebsnahen Kapazitäten in Hochtechnologie-Berufen bzw. in Berufen, die profilgebend für die Wirtschaftsentwicklung des Landes sind. Ziel ist die Überleitung der Ausbildung im 3. Ausbildungsjahr von dem Träger in den Betrieb, die im positiven Fall in Form einer Aufwandsentschädigung für die weitere Koordination und Betreuung an den Träger honoriert wird.

Berlin finanziert darüber hinaus teilweise aus Landesmitteln in der Stufe 2 des Modellprojekts „Modular-duale Qualifizierung (MDQM)“ für ca. 1.200 Jugendliche, die zuvor berufsvorbereitende Maßnahmen, wie Vollzeitlehrgänge im 11. Schuljahr, durchlaufen haben, eine außerbetriebliche Ausbildung[1]). Erfolgreichen Absolventen und Absolventinnen der einjährigen Berufsfachschule wird in Berlin zudem in sechs Berufsfeldern eine Anschlussausbildung angeboten, sofern sie noch keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben. Außerdem werden auch im Ausbildungsjahr 2001/2002 noch unversorgte Jugendliche zu Fachkräften der Bundeswehr ausgebildet. Zusätzlich ist als Ergänzungsprogramm eine zeitlich flexible leistungssportkompatible Berufsausbildung vorgesehen. Die Förderung der Verbundausbildung zwischen Innungsfachschulen oder Oberstufenzentren im 1. Ausbildungsjahr und der Restausbildung im Betrieb in dem Programm „Ausbildungsplätze im Handwerk“ wird nicht fortgeführt.

Weitere Programme der neuen Länder

Das Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001 und die Ergänzungs-/Sonderprogramme bzw. Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2001 werden durch weitere Programme der neuen Länder und Berlin aus Landesmitteln ergänzt. Im Ausbildungsjahr 2001/2002 ist geplant, rund 40.200 betriebliche Ausbildungsverhältnisse über diese Programmangebote finanziell zu unterstützen. Für 2000/2001 waren dies rund 39.900 geplante Programmplätze.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 1.1.4

Die geplanten Programmelemente bleiben im Vergleich zum vorangegangenen Ausbildungsjahr relativ konstant. Die Höhe der Zuschussbeträge wird teilweise weiter abgesenkt, mit dem Ziel, die staatliche Finanzierung einerseits zwar als Lenkungsinstrument zu nutzen und die Betriebe zur Ausbildung zu motivieren, andererseits aber durch die Höhe der Zuschüsse die Ausbildungsentscheidung der Betriebe nicht zu dominieren. Informationen zu den aktuellen Länderprogrammen können der **Tabelle 13** im Anhang entnommen werden. Die folgende nach Zielgruppen strukturierte Darstellung konzentriert sich auf wesentliche Veränderungen in den Programmen für das Ausbildungsjahr 2001/2002.

• Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, Ausbildung über den eigenen Bedarf, erstmalige Ausbildung (auch in einem speziellen Berufsfeld), Ausbildung bei Existenzgründern und Existenzgründerinnen

In Berlin werden innerhalb dieser Zielgruppe Ausbildungsplätze nur noch bei Existenzgründern gefördert. Die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze wird seit dem 1. August 2001 finanziell nicht mehr unterstützt. In Mecklenburg-Vorpommern werden die Grundbeträge innerhalb dieser Zielgruppe weiter von 1.022,58 € bzw. 1.533,88 € auf 511,29 € für männliche Auszubildende bzw. auf 1.022,58 € für weibliche Auszubildende reduziert. In Sachsen-Anhalt werden die Förderbeträge für erstmals ausbildende Unternehmen von 1.534 € auf 767 € für männliche und von 2.556 € auf 1.278 € für weibliche Auszubildende abgesenkt. Die Zuschüsse für Ausbildung über Bedarf werden von 1.278 € auf 767 € für männliche und von 1.534 € auf 1.278 € für weibliche Auszubildende ebenso weiter reduziert und in ausgewählten Berufen gewährt.

• Ausbildung in ausgewählten Berufen (keine bzw. geringe Ausbildungsbereitschaft, in so genannten neuen Berufen im Bereich Zukunftstechnologie)

In Mecklenburg-Vorpommern wird die Höhe der Förderbeträge in ausgewählten neuen und neu geordneten Berufen von 2.301 € auf 2.045 € je Ausbildungsverhältnis weiter abgesenkt. Der Zuschuss für Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten landestypischen Berufen und Berufen mit geringer Ausbildungsbereitschaft wird von 2.045 € auf 1.534 € reduziert. Im Rahmen des „Verbundmodells Multimedia“ wird der Zuschuss in Höhe von 2.045 € anstatt für Sachkosten für Personalausgaben des Unternehmens gewährt; die Bildungsdienstleister erhalten nunmehr für maximal 30 Teilnehmerwochen (Vorjahr: 40 Teilnehmerwochen) eine Zuwendung in Höhe von 153 € (Vorjahr: 115 €) je Teilnehmerwoche. Sachsen-Anhalt fördert die Ausbildung über Bedarf nur noch in ausgewählten Berufen.

• Ausbildung nach Konkurs/Betriebsstillegung oder -einschränkung/Schließung/Liquidation/Insolvenz, Übernahme aus Berufsausbildung in überbetriebliche Einrichtungen

Die Förderbeträge pro Ausbildungsverhältnis, teilweise gestaffelt nach Restausbildungsdauer, variieren in den einzelnen Ländern von 511 € für einen männlichen Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern bis zu 5.113 € in Berlin. In Mecklenburg-Vorpommern wird der Grundzuschuss von 1.023 € auf 511 € für männliche und von 1.534 € auf 1.023 € für weibliche Auszubildende weiter abgesenkt.

• Ausbildung im Verbund[1]) bzw. in Kooperationen

Brandenburg hat die Förderkriterien der Verbundausbildung dahingehend ausgeweitet, dass auch die Vermittlung von Zusatzqualifikationen in Verbindung mit Verbundausbildung bezuschusst wird. Mecklenburg-Vorpommern hat für diese Zielgruppe den Grundzuschuss für männliche Auszubildende von 1.023 € auf 511 € bzw. von 1.534 € auf 1.023 € für weibliche Auszubildende weiter reduziert. Zusätzlich wird ein einmaliger Zuschuss neben den Sachausgaben auch zu den Personalausgaben der Koordinierungsstelle gewährt, der in der Höhe gleich bleibt. Sachsen-Anhalt fördert seit dem Jahr 2000 zusätzlich Personal- und Sachausgaben von modellhaften Ausbildungsverbünden.

• Ausbildung besonderer Personengruppen (z. B. weibliche Auszubildende in frauenuntypischen bzw. ausgewählten Berufen, benachteiligte Jugendliche, behinderte Jugendliche)

Die Schaffung von Ausbildungsplätzen mit weiblichen Auszubildenden wird neben einer definierten Zielgruppenförderung von Frauen in frauenuntypischen bzw. ausgewählten Berufen, in gewerblich-technischen, in neuen Berufen im Bereich der Zukunftstechnologien auch ohne einschränkende Bedingungen in den neuen Ländern außer Thüringen weiterhin über erhöhte Förderbeträge gegenüber männlichen Auszubildenden angeregt.

Mecklenburg-Vorpommern hat die Förderbeträge für Ausbildungsverhältnisse in frauenuntypischen Berufen von 3.579 € im vergangenen Ausbildungsjahr auf 3.068 € im Ausbildungsjahr 2001/2002 abgesenkt (siehe auch abgesenkte Zuschussbeträge für die Ausbildung mit weiblichen Auszubilden bei erstmaliger Ausbildung, Ausbildung über Bedarf, Konkurslehrlingen, Verbundausbildung). Ebenso hat Sachsen-Anhalt die Zuschüsse für Ausbildungsverhältnisse mit Mädchen in ausgewählten Berufen von 2.556 € auf 1.278 € halbiert (siehe auch Ausbildung mit weiblichen Auszubildenden in erstmals ausbildenden Betrieben und Ausbildung über Bedarf).

In Mecklenburg-Vorpommern werden Ausbildungsverhältnisse, die mit Hauptschülern und -schülerinnen abgeschlossen werden, mit einem abgesenkten Zuschuss in Höhe von 511 € für einen männlichen Auszubildenden bzw. 1.023 € für eine weibliche Auszubildende zuzüglich 511 € je Platz gefördert.

• Vermittlung von Zusatzqualifikationen

Sachsen fördert im Ausbildungsjahr 2001/2002 in einer modellhaften Erprobung erstmalig die Vermittlung von Zusatzqualifikationen in Höhe von 5 € pro Teilnehmerstunde für mindestens 40, maximal 120 Stunden je Teilnehmer und Teilnehmerin sowie Ausbildungsjahr. Ziel ist die Erweiterung der Fach- und Sozialkompetenz, die Entwicklung einer leistungsfähigen Berufsinfrastruktur sowie die Erhöhung der beruflichen Kompetenz, der Stabilisierung der Beschäftigungschancen und der Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Sachsen. Die Zusatzqualifikationen sind nicht Inhalt von Ausbildungsordnungen und auf die spezifischen Anforderungen des Unternehmens abgestimmt; sie beinhalten branchenübergreifende IT-Kompetenz, Europa-Kompetenz, Kenntnisse im Bereich des Unternehmertums sowie branchenspezifische Zusatzqualifikationen. Als Teilnehmer und Teilnehmerinnen kommen nur Auszubildende in Betracht, die betrieblich ausgebildet werden und mindestens im 2. Ausbildungsjahr sind. Mädchen können bereits im 1. Ausbildungsjahr teilnehmen.

Brandenburg finanziert im Rahmen der Verbundausbildung auch die Vermittlung von Zusatzqualifikationen, die je Auszubildenden und Stunde mit 5,12 € bei mindestens 40 und maximal 100 Stunden bezuschusst werden. Die Zusatzqualifikationen sollen die berufliche Erstausbildung ergänzen und zu einem zertifizierten Abschluss führen. Sie dienen der horizontalen Erweiterung der Fachkompetenz (gewerke- und berufs-

[1]) Zum Umfang und zur Wirkung der Förderung von Verbundausbildung vgl. Kapitel 3.2.5

feldübergreifende Fachqualifikationen), der speziellen Befähigung zur Bündelung von kaufmännischen bzw. betriebswirtschaftlichen Kompetenzen, der Vermittlung von Fremdsprachen sowie der Vertiefung von Schlüsselqualifikationen (Organisation und Kooperation durch Vermittlung betriebsspezifischer Fachkenntnisse, Kommunikations- und Informationstechniken).

Programme der alten Länder

Die alten Länder setzen im Ausbildungsjahr 2001/2002 in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung Fördermaßnahmen in der Berufsausbildung für rund 10.600 Ausbildungsverhältnisse ein. Diese Programme zielen – wie bereits die Programme für das Ausbildungsjahr 2000/2001 – in erster Linie auf die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze, u.a. bei Existenzgründern und erstmals ausbildenden Betrieben, auf die betriebliche Anschlussausbildung von so genannten Konkurslehrlingen, auf Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbünden sowie auf Unternehmen, die in neuen bzw. in neu geordneten Berufen ausbilden, auf die Ausbildung von jungen Frauen in so genannten Männerberufen, von Jugendlichen mit Lern- und Leistungseinschränkungen und benachteiligten Jugendlichen. Die folgende Darstellung geht insbesondere auf neue Aspekte in den Programmen der alten Länder, die umfassend in der **Tabelle 13** im Anhang dokumentiert sind, ein:

Erstmals fördert Bayern Ausbildungsbetriebe in Höhe von 2.500 €, die mit Jugendlichen aus Praxisklassen der Hauptschule, die zum Schuljahresende 2000/2001 entlassen wurden, einen Ausbildungsvertrag abschließen. Endet das Ausbildungsverhältnis nach dem 2. Ausbildungsjahr, wird der Zuschuss insgesamt belassen. Bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses vor Ablauf des 2. Ausbildungsjahres ist der Zuschuss zeitanteilig zurückzuzahlen. Kein Zuschuss wird gewährt, wenn das Ausbildungsverhältnis einschließlich der Probezeit weniger als sechs Monate dauert.

Hessen hat in diesem Ausbildungsjahr die Förderung vollzeitschulischer Ausbildung sowie das Sonderprogramm Krankenpflege eingestellt. Nordrhein-Westfalen führt die Förderung der Mobilitätshilfen für Schüler und Auszubildende nicht fort.

Niedersachsen fördert in diesem Ausbildungsjahr nicht mehr die modellhafte Erprobung der Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen in Handwerksberufen (im Besonderen Jugendliche aus Osteuropa). Als neues Programmelement wird die Förderung der beruflichen Integration langzeitarbeitsloser junger Erwachsener unter 25 Jahren aufgenommen, das u.a. auch die Begründung von betrieblichen Ausbildungsverhältnissen fördert.

Das Landesprogramm des Saarlandes „Jugend-Arbeit-Zukunft“, mit dem zusätzliche Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Praktikaplätze für jugendliche Bezieher von Sozialhilfe im Alter von 16 bis 25 finanziert wurden, ist im Jahr 2001 ausgelaufen.

ERP-Ausbildungsplätzeprogramm

Mit dem ERP-Ausbildungsplätzeprogramm aus dem ERP-Sondervermögen wurden bundesweit seit August 1996 Investitionen in zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gefördert. Nach diesem Programm konnten kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und Angehörige Freier Berufe zinsgünstige und langlaufende Darlehen erhalten, wenn sie die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze nachwiesen. In den mehr als fünf Jahren der Förderung wurden insgesamt rund 24.000 zusätzliche Ausbildungsplätze in anerkannten Ausbildungsberufen mitfinanziert.

Andererseits war die Nachfrage nach den Darlehen dieses Programms bereits in 2000 und besonders im Jahr 2001 so deutlich rückläufig, dass das ERP-Ausbildungsplätzeprogramm nunmehr Ende 2001 ausgelaufen ist. Zurzeit wird aber geprüft, ob es auch mit Blick auf die Vielfalt bestehender Förderansätze erforderlich ist, im Rahmen der Eigenmittelprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau und/oder der Deutschen Ausgleichsbank ergänzend eine Abdeckung eines entsprechenden Finanzierungsbedarfs der Unternehmen durch zinsgünstige Darlehen vorzusehen.

1.1.5 Weitere Programme und Initiativen zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebots

Sonderprogramm Lehrstellenentwickler

Im Jahr 2001 wurden im Sonderprogramm „Lehrstellenentwickler“ (Beginn: 1. Juli 1995) rund 14.000 Zusagen (Stichtag: 1. September 2001) über die Einstellung von Auszubildenden in den Betrieben in den neuen Ländern abgegeben, wobei rund 80% dieser Zusagen auch realisiert werden konnten. Hierzu wurden von den 185 Ausbildungsplatzentwicklern und -entwicklerinnen rund 36.000 Betriebe aufgesucht und rund 60.000 Gespräche geführt. In den kommenden Jahren sind diese Anstrengungen weiterhin erforderlich, um jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen in den neuen Ländern einen Ausbildungsplatz anbieten zu können. Deshalb hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Sonderprogramm nochmals – nunmehr bis zum 31. Dezember 2004 – verlängert. Die Ausgestaltung des Programms im Jahr 2004 wird sich auch mit Blick auf die demographische Entwicklung in den neuen Ländern am Bedarf der Kammern orientieren.

Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern

Ende 1999 wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung dieses bis zum Jahr 2004 laufende Projekt – kurz Regio-Kompetenz-Ausbildung genannt – gestartet[1]). Es dient der Unterstützung der regionalen Bemühungen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze zu erhöhen. Dabei sollen nicht zusätzliche Förderstrukturen und -maßnahmen aufgebaut werden, sondern die vorhandenen Instrumente durch Formen der Vernetzung in ihrer Wirkung auf die Regionen optimiert werden. Auf dezentraler Ebene wird eine engere Verbin-

[1]) Die Ziele und bisherigen Ergebnisse des Projektes sind ausführlich dargestellt im Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 1.1.5. Das Projekt wird durchgeführt vom Bundesinstitut für Berufsbildung, in dessen Auftrag die Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH (GEBIFO) wesentliche Aufgaben übernommen hat. Die Ergebnisse der Projektaktivitäten werden anhand umfassender Informationsangebote mittels verschiedener Medien aufbereitet und dokumentiert. Dazu gehören Sonderausgaben des Informationsdienstes KOMPETENZ, die Darstellung und Erläuterung aller Maßnahmen und Resultate im Internet unter www.regiokom.de und auf CD-ROM's sowie Dokumentationen und Kurzinformationen über einzelne Veranstaltungen und Workshops.

dung von Qualifizierung und Regionalentwicklung angestrebt. Ein wesentlicher Punkt dabei ist die Förderung des Netzwerkgedankens in Form regionaler Kooperationen zwischen Landesregierungen, Kommunen, Kammern, Arbeitsverwaltung, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften. Dazu werden folgende Instrumente eingesetzt:

– Auf regionaler Ebene werden im Rahmen von Regionalkonferenzen die Bündnispartner mit Vertretern der Gebietskörperschaften, der Wirtschaftsförderung, der Unternehmen und anderer relevanter Akteure zusammengeführt, um interessen-, institutionen- und programmübergreifend zu abgestimmten Vorgehensweisen zu kommen.
– Themenbezogen werden in überregionalen Workshops durch Experten aus der Praxis Möglichkeiten entwickelt und diskutiert, wie durch ausgewählte Instrumente oder in ausgewählten Beschäftigungsfeldern zusätzliche Ausbildungsplätze in Abstimmung mit der regionalen Wirtschaftsentwicklung entstehen können.
– Maßnahmebezogen werden good-practice-Beispiele systematisch gesammelt, dokumentiert und verbreitet.
– Strategisch werden die eingesetzten Ressourcen auf relevante Entwicklungsfelder ausgerichtet , z.B. auf expansive Beschäftigungsfelder.

Auf der Grundlage dieser Instrumente sind für 2001 folgende Aktivitäten hervorzuheben:

Mechatronik-Ausbildung: Hier wurde ein überregionales Netzwerk von regional tätigen Partnern aufgebaut, die Strategien für die Einrichtung von Ausbildungsverbünden[1]) kommunizieren und Verabredungen über arbeitsteilige Entwicklungsarbeiten treffen. Bedeutsam ist, dass die überwiegend mittelständisch strukturierte Wirtschaft der neuen Länder einen hohen Bedarf an Mechatronikern und Mechatronikerinnen hat, diese aber wegen der Spezialisierung der Unternehmen oft nur im Verbund ausbilden kann. Dabei sind insbesondere Konzepte zu entwickeln, die über eine additive Verbindung der betrieblichen Lernorte hinausgehen und damit dem Grundgedanken dieses Berufes – Systemverständnis und Problemlösungskompetenz – entsprechen.

Freizeitwirtschaft: Die exemplarisch in Brandenburg und Thüringen begonnenen Arbeiten werden – zunächst ohne flächendeckenden Anspruch – um Partner aus anderen Regionen erweitert. Dabei entsteht ein eigenes Netzwerk, das qualitativ an einer Integration und Verbesserung der Dienstleistungsstruktur vorhandener freizeitwirtschaftlicher Angebote (Tourismus, Regionalentwicklung und -marketing) und quantitativ an der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in einigen der am 1. August 2001 in Kraft getretenen neuen Dienstleistungsberufen und einer Weiterentwicklung von Bildungsangeboten arbeitet. Dabei ist es gelungen, die Aktivitäten zur Schaffung von etwa 200 neuen Ausbildungsplätzen im Beruf Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau zu koordinieren[2]).

Chance Grenzregion: Im Hinblick auf die EU-Osterweiterung[3]) werden die grenznahen und bisher besonders strukturschwachen Regionen eine dynamische Rolle übernehmen können, wenn sie sich rechtzeitig darauf einrichten. Eine Kombination von Berufsbildung in ausgewählten Wirtschaftsfeldern, verbunden mit der Entwicklung von Kooperationsbeziehungen in Richtung Ost wie West wird hier als mehrjährig zu entwickelndes Feld angegangen. Drei Tagungen mit Gästen aus Anrainerländern (u.a. aus Polen, Tschechien, Schweden, Dänemark und Finnland) haben hier zu wichtigen Impulsen für alle Beteiligten geführt, die die weitere Arbeit begleiten werden.

[1]) Zum Thema Verbundausbildung vgl. auch die Kapitel 1.1.3 und 3.2.5

[2]) Vgl. auch Kapitel 1.1.1

[3]) Vgl. auch die Kapitel 6.1.3 und 6.2.3

Wettbewerb 2001 „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze“: Ein wesentlicher Schwerpunkt war auch in 2001 die Durchführung dieses Wettbewerbs mit dem Ziel, innovative Beispiele für lokale/regionale Kooperationen zur Sicherung und Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots anzustoßen, aufzuzeigen und zu prämieren. Wichtiges Kriterium bei der Beurteilung der Wettbewerbsbeiträge war die noch stärkere Orientierung beruflicher Bildung an den jeweiligen regionalwirtschaftlichen Bedingungen und am erforderlichen Fachkräftebedarf. Die Bewertung der Vorschläge und die Auswahl der Preisträger erfolgte durch eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung berufene Jury. Die Ergebnisse des Wettbewerbs[1]) haben gezeigt, dass es in den neuen Ländern eine Vielzahl von Aktivitäten zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation gibt, die vom Prinzip der Netzwerkarbeit geprägt sind. Neben den betrieblichen Initiativen sind es vor allem die Kooperationen zwischen zum Teil sehr unterschiedlichen Partnern, bei denen regionalspezifische Konzepte entwickelt und umgesetzt werden. Dabei überwiegen regionale Kooperationsformen, in denen durch Netzwerke, Verbünde und externes Ausbildungsmanagement die betriebliche Ausbildung unterstützt wird.

Im Projektverlauf hat sich auch gezeigt, dass ein Bedarf für zusätzliche und spezielle Schwerpunktsetzungen in verschiedenen Bereichen besteht. Es sollen deshalb weitere berufsgruppen-, branchen- und regionalspezifische Kooperationsnetze entwickelt werden. Dazu gehören die Ausbildung im Hochtechnologiebereich (Bio- und Mikrotechnologie) und die Ausbildung im Handwerk, das in den neuen Ländern einen wichtigen Wirtschaftsfaktor darstellt.

IT-Bildungsnetzwerk neue Länder

In engem Zusammenhang mit dem Projekt „Regio-Kompetenz-Ausbildung“ ist ab Januar 2001 in einem weiteren Projekt mit dem Aufbau eines IT-Bildungsnetzwerkes für die neuen Länder begonnen worden[2]). Damit soll ein Beitrag zur Umsetzung des Beschlusses des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 6. Juli 1999 über eine „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“ geleistet werden. Ziele sind insbesondere eine Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Situation sowie der Aufbau von Netzwerken und Unterstützungsstrukturen zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots im IT-Hersteller- und Anwenderbereich, um so einen Beitrag zur Beseitigung bestehender Defizite und der regionalen Unterschiede bei den IT-Ausbildungsmöglichkeiten zu leisten.

[1]) Die Ergebnisse wurden in verschiedenen Formen veröffentlicht: Nahezu alle Beiträge wurden redaktionell aufbereitet in einem vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebenen Buch „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze – Good Practice in den neuen Bundesländern“ dokumentiert. In einer Sonderausgabe der Zeitschrift KOMPETENZ wird ebenfalls über den Wettbewerb und seine Ergebnisse berichtet. Ausführliche Informationen finden sich auch im Internet unter www.regiokom.de.

[2]) Die Aktivitäten in diesem Projekt erfolgen in kontinuierlicher Abstimmung und Kooperation mit dem gleichfalls vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt „Aufbau eines Kompetenzzentrums zur Unterstützung regionaler und überregionaler IT-Bildungsnetzwerke“ der IG Metall und des Arbeitgeberverbandes BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.).

Zuerst ist in jedem der neuen Länder ein landes- und regionalspezifisches IT-Bildungsnetzwerk installiert worden. Dies dient zunächst dem regionalen und überregionalen Informationsaustausch sowie dem Transfer von best-practice-Beispielen, vor allem zur Qualifizierung junger Frauen in IT-Berufen, auch mit dem Ziel, sie anschließend zu Ausbilderinnen[1]) zu qualifizieren. Weiterhin geht es um die Unterstützung ausgewählter IT-Modellbeispiele für die Zusammenarbeit zwischen Kammern, Innungen, Fachverbänden, Betrieben und Berufsschulen. Wesentliche Voraussetzung dafür bildet der Aufbau einer Internetplattform auf der Basis einer spezifischen internetgestützten Datenbank Neue Länder[2]). In allen neuen Ländern konnten Beispiele für die Gewinnung zusätzlicher betrieblicher IT-Ausbildungsplätze entwickelt und verallgemeinert werden. Sie wurden auf mehreren Expertentagungen vorgestellt. Exemplarisch werden nachfolgend drei Beispiele dargestellt.

In dem dünn besiedelten, kaum industrialisierten und vornehmlich handwerklich und landwirtschaftlich geprägten Norden des Landes Sachsen-Anhalt gab es nur sehr vereinzelt Ausbildungsplätze in IT-Berufen. Grund dafür war nicht nur das Fehlen von entsprechenden Betrieben. Auch die weiten Wege und die standortferne Beschulung potenzieller Auszubildender haben wenig motivierend auf Unternehmen mit IT-Anwendungen gewirkt. Durch die Initiative des Projekts haben sich die drei Berufsschulen der beiden Landkreise, fünfzehn Unternehmen und fünf Bildungsträger unter Begleitung des Arbeitsamts und des staatlichen Schulamts zu einem Verbund (IT-Ausbildungs-Netz „Altmark“) zusammengeschlossen, in dem 23 betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen und besetzt wurden. Dabei wird die Ausbildungszeit zeitlich und örtlich so optimiert, dass alle Beteiligten ihre jeweiligen Stärken einbringen können. Künftig ist eine phasenweise Dezentralisierung der Lerngruppe vorgesehen, wobei die technische Vernetzung aller Beteiligten eine zentrale Rolle spielen wird. Die Landesregierung hat die rechtlichen Voraussetzungen für diese Form der Ausbildung geschaffen und erhofft sich auch wichtige Aufschlüsse zu Möglichkeiten der Schulversorgung für die Zeit, in der die Anzahl der Ausbildungsbeginner auch in anderen Berufen und Regionen stark rückläufig sein wird.

Im IHK-Bildungszentrum Schwerin, das als regionales IT-Kompetenzzentrum für kleine und mittelständische Unternehmen in der Region agiert, wird in beispielhafter Weise in die Ausbildungstechnik und die Qualifizierung des Personals investiert. In dem im März 2001 eröffneten, bundesweit einmaligen „IT.Active.Education.Center“ wird in wirtschaftsrelevanter Projektarbeit die Komplexität der beruflichen Realität abgebildet. An drei Ausbildungsinseln stehen 16 computergestützte Messplätze zur Verfügung. Die künftigen Fachkräfte können sich am Aufbau unterschiedlicher Netze und der Anwendung modernster Betriebssysteme erproben und bewähren.

In der Region Südthüringen haben in 2001 insgesamt 100 Jugendliche eine Ausbildung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien begonnen; derzeit bilden sechs Unternehmen in diesen Berufen aus. In den IT-Berufen konnten 20 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Wesentlichen Anteil an dieser Entwicklung hat das IT-Bildungsnetzwerk Südthüringen mit seiner zentralen Arbeitsgruppe u. a. aus Vertretern und Vertreterinnen der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, des Arbeitsamtes, der Schulämter, Bildungsträger und Unternehmen der Region.

[1]) Vgl. zu dieser Thematik auch Kapitel 3.5.3

[2]) www.regiokom.de

Patenschaftsstelle für Ausbildung

Im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wurde im Rahmen des Ausbildungskonsenses vom 6. Juli 1999 das Programm „Patenschaften für Ausbildung“ beschlossen. Durch dieses Programm sollen Ausbildungspatenschaften, die von Unternehmen, Verbänden oder Privatpersonen getragen werden, mobilisiert, zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gewonnen und das Ziel der Bündnispartner, jedem Jugendlichen, der kann und will, eine Ausbildung zu ermöglichen, unterstützt werden. Zur Durchführung des Programms wurde bei der Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung in Bonn die Patenschaftsstelle für Ausbildung eingerichtet. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung über drei Jahre mit insgesamt rund 330.000 € gefördert. Ziel des Patenschaftsprogramms ist es,

- bestehende erfolgreiche Ausbildungspatenschaften, die der Intention des Patenschaftsprogramms entsprechen, in einer bundesweiten Initiative unter der Schirmherrschaft des Bundespräsidenten zusammenzuführen, sie durch eine bundesweite Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen und den Erfahrungsaustausch zu fördern,
- neue Ausbildungspatenschaften anzustoßen und
- Leistungen für Ausbildungspatenschaften einzuwerben, um damit zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu mobilisieren.

Durch das Patenschaftsprogramm sollen zusätzliche betriebliche Ausbildungsverhältnisse vor allem in den neuen IT- und Medienberufen sowie in den neuen kaufmännischen Dienstleistungsberufen, in Regionen mit hohem Ausbildungsplatzdefizit, mit schwer vermittelbaren oder benachteiligten Jugendlichen, Jugendlichen ausländischer Herkunft und jungen Frauen in frauenuntypischen Ausbildungsberufen gefördert werden. Zu den Aktivitäten der Patenschaftsstelle für Ausbildung gehören:

• Informations- und Beratungsarbeit

Die Internetseiten (www.patenschaftsstelle.de) informieren über bestehende erfolgreiche Patenschaftsinitiativen, neue Patenschaften und die Aktivitäten der Patenschaftsstelle.

An Informationsmaterialien liegen insbesondere vor:

- Flyer „LehrstellenPlus durch Patenschaften“, der einen knappen Überblick über die Ziele des Patenschaftsprogamms und die Aufgaben der Patenschaftsstelle gibt.
- „Patenschaften – Ein Weg zu mehr Ausbildungsplätzen“, Sonderausgabe 49/01 der „Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste“ (ibv) der Bundesanstalt für Arbeit.

Beide Informationsschriften können über die Patenschaftsstelle[1]) bezogen werden.

Eine weitere wesentliche Aufgabe der Patenschaftsstelle besteht darin, durch gezielte Beratung von Unternehmen, Organisationen und Privatpersonen neue Patenschaften anzuregen und zu vermitteln sowie bestehende Ausbildungsplatzinitiativen in das Patenschaftsprogramm für eine Kooperation unter dem „Dach“ dieser Bündnisinitiative zu gewinnen und sie in ihren Aktivitäten zu unterstützen. In diesem Zusammenhang spielt die Dokumentation erfolgreicher Projekte – die best-practice-Sammlung – eine große Rolle. Die Patenschaftsstelle hat im Jahr 2001 bei Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Arbeitsämtern eine Umfrage zu bereits existierenden Patenschaftsmodellen

[1]) Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung gGmbH, Patenschaftsstelle für Ausbildung, Adenauerallee 148, 53113 Bonn

durchgeführt. Die bei dieser Umfrage ermittelten Patenschaftsinitiativen reichen von großen, mit erheblichen Mitteln ausgestatteten Initiativen unter maßgeblicher Beteiligung der Wirtschaft über regionale und lokale Initiativen bis hin zu Verbundmodellen und Ausbildungsplatzinitiativen aus privaten Spendengeldern. Die bereits genannte ibv-Sonderausgabe stellt Beispiele erfolgreicher Patenschaftsinitiativen vor.

• Fachtagungen

Die Patenschaftsstelle beteiligte sich bisher maßgeblich insbesondere an folgenden Fachtagungen: Auf der Fachkonferenz des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zur Qualifizierungsoffensive am 9. Oktober 2001 in Berlin präsentierten sich zahlreiche Ausbildungsplatzinitiativen im Rahmen einer Ausstellung sowie im Diskussionsforum „Mobilisierung neuer Ausbildungsplätze“[1]). Anlässlich des Informations- und Diskussionsforums „Karriere mit Lehre“ des Deutschen Industrie- und Handelskammertages und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie am 7. November 2001 in Berlin präsentierte die Patenschaftsstelle ihre Aktivitäten auf einem Messestand. Gleichzeitig wurden in einer Ausstellung 20 erfolgreich arbeitende Patenschaftsinitiativen vorgestellt.

Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA)

Mit rund 281.000 Betrieben in mehr als 90 Branchen ist das Potenzial an Betrieben mit Inhabern und Inhaberinnen ausländischer Herkunft in Deutschland beachtlich. Gut eine Million Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind hier beschäftigt, davon etwa 125.000 Deutsche. Im Gegensatz dazu ist die Zahl der Ausbildungsplätze in ausländischen Unternehmen mit nur rund drei Prozent sehr gering. Schätzungsweise könnten insgesamt etwa 11.000 Ausbildungsplätze zusätzlich erschlossen werden.

Die geringe Ausbildungsbeteiligung dieser Betriebe ist vor allem auf ein großes Informationsdefizit der ausländischen Betriebsinhaber und -inhaberinnen, die meist Quereinsteiger sind und das deutsche duale Ausbildungssystem selbst nicht durchlaufen haben, zurückzuführen. Hinzu kommt oft noch die Scheu vor den zahlreichen und komplexen Vorschriften sowie Zurückhaltung gegenüber den zuständigen Behörden.

Auf regionaler Ebene gibt es inzwischen rund 25 in unterschiedlicher Form organisierte Projekte und Initiativen, die sich die Einbindung von ausländischen Unternehmen in die Berufsausbildung zum Ziel gesetzt haben. In etwa drei Jahren konnten durch ihre Bemühungen etwa 2.500 Ausbildungsstellen eingerichtet werden. Wenig ausgeprägt war allerdings bisher der Erfahrungsaustausch der regionalen Projekte untereinander. Dieser Erfahrungsaustausch ist aber wichtig, um neuen Projekten den Einstieg in ihre Tätigkeit zu erleichtern, bestehenden Projekten Anregungen für ihre weitere Arbeit zu geben sowie Informationen über die regionalen Projekterfahrungen auch einschlägig befassten überregionalen Einrichtungen und Behörden zugänglich zu machen.

Vor diesem Hintergrund wurde im Juni 1999 die „Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA)“[2]) eingerichtet. Sie wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung jeweils zur Hälfte über drei Jahre mit insgesamt rund 1 Mio. € gefördert. Bei der Umsetzung der Aufgabenstellung wird KAUSA von der Bundesanstalt für Arbeit, vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen unterstützt. Träger der Koordinierungsstelle ist die Gesellschaft für berufliche Förderung in der Wirtschaft, ein Gemeinschaftsprojekt der Industrie- und Handelskammer zu Köln und der Handwerkskammer zu Köln.

Ziel von KAUSA ist es, auf Bundesebene Informationen aus regionalen Aktivitäten und Projekten zu bündeln und zentral bereitzustellen, Ansprechpartner zu nennen, den Erfahrungsaustausch zu fördern sowie Unternehmer und Unternehmerinnen ausländischer Herkunft zu beraten, um auf diese Weise das bisher brachliegende Ausbildungspotenzial in ausländischen Unternehmen zu erschließen. Dazu werden verschiedene Aktivitäten unternommen:

KAUSA bündelt Informationen und fördert den Erfahrungsaustausch der einzelnen regionalen Projekte und Initiativen. Durch eine aktive Öffentlichkeitsarbeit will die Koordinierungsstelle deren verschiedene Ansätze und Ergebnisse publik machen. Hauptmedien sind der vierteljährlich erscheinende Info-Brief „Kompetenz in Aus- und Weiterbildung“, den KAUSA gemeinsam mit dem Partnerprojekt PRO QUALIFIZIERUNG herausgibt. Darüber hinaus stellen die Internetseiten unter www.kausa.de ein zentrales und laufend aktualisiertes Informationsmedium dar. Sie geben nicht nur Auskunft über die vielfältigen Aktivitäten von KAUSA, sondern auch über einschlägige Fachtagungen, Seminare, Vorträge und andere Veranstaltungen, beispielhafte Ausbildungsbetriebe sowie regionale Projekte, Initiativen und Institutionen.

Um die Vernetzung der verschiedenen Projekte und Initiativen und den überregionalen Erfahrungsaustausch zu unterstützen, führt KAUSA Fachtagungen in allen Regionen Deutschlands durch. Bisher haben fünf Fachtagungen stattgefunden, deren Ergebnisse jeweils in einer bei KAUSA kostenlos erhältlichen Dokumentation festgehalten wurden.[1])

Eine weitere wesentliche Aufgabe besteht darin, als Servicestelle die rund 25 regionalen Partnerprojekte sowie neue Initiativen durch gezielte Beratung bei allen Fragestellungen rund um das Thema Ausbildung zu unterstützen.

Das in mehreren Sprachen erschienene Faltblatt „Erfolgreiche Unternehmer bilden aus“ richtet sich direkt an Unternehmer und Unternehmerinnen ausländischer Herkunft und gibt ihnen darüber Auskunft, welche Schritte erforderlich sind, um selbst auszubilden.

Mit Hilfe des von KAUSA erstellten Leitfadens „Ausbilden im Handwerk“ können sich Handwerker und Handwerkerinnen ausländischer Herkunft nicht nur über die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Ausbildertätigkeit und über die Struktur der deutschen Handwerksorganisation, sondern auch über Meisterbrief, Meisterschule und Meister-BAföG informieren. Die von KAUSA herausgegebene CD-ROM „Ausbilden – Na klar!“ enthält wichtige Informationen zum Thema Ausbildung für Betriebsinhaber und -inhaberinnen ausländischer Herkunft und zahlreiche gute Beispiele von ausländischen Ausbildungsbetrieben. Sie dient insbesondere den regionalen Partnerprojekten bei den Beratungsgesprächen. Außerdem wurde ein Fachglossar in mehreren Sprachen erstellt, das bei den Seminaren zur Ausbilder-Eignung eingesetzt wird. Es soll Ausbildern und Ausbilderinnen ausländischer Herkunft das Verständnis von spezifischen Vokabeln der beruflichen Bildung erleichtern.

---

[1]) Die Dokumentation dieser Fachkonferenz ist über die Homepage des Bündnisses (www.buendnis.de) verfügbar.

[2]) Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 1.1.5

[1]) Adresse: KAUSA, Unter Sachsenhausen 10-26, 50667 Köln

Aktivitäten der Bundesanstalt für Arbeit

Im Rahmen der konzentrierten Betriebsbesuchsaktion vom 5. bis 31. März 2001 konnten durch die persönliche Ansprache der Berufsberater und Berufsberaterinnen bei insgesamt 51.300 Betriebsbesuchen 17.000 Ausbildungsstellen gewonnen werden, davon 11.500 in den neuen Ländern. Darüber hinaus wurde am 18. Juni 2001 zum sechsten Mal bundesweit der „Tag des Ausbildungsplatzes" durchgeführt. Insgesamt wurden 30.200 Betriebe persönlich aufgesucht. Dabei konnten 5.000 Ausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn Herbst 2001 und 7.100 Ausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn 2002 gewonnen werden.

Im Rahmen der Schwerpunktsetzungen bei der Ausbildungsvermittlung wurden verschiedene Kategorien von Unternehmen und Betrieben aufgesucht und Ausbildungsplätze eingeworben: rund 78.700 Unternehmen, die bisher nicht ausbildeten (rund 21.300 Plätze), über 4.800 Betriebe mit ausländischen Inhabern und Inhaberinnen (rund 1.200 Plätze) und rund 12.400 Betriebe, die in neuen Berufen ausbilden (etwas über 8.000 Plätze).

Weitere Ausbildungspotenziale konnten mit der Förderung von Ausbildungsakquisiteuren im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach §§ 260 ff SGB III, von Organisatoren und Koordinatoren für Ausbildungsverbünde sowie von Maßnahmen für arbeitslose Ausbilder und Betreuer (§ 2 der ABM-Anordnung) erschlossen werden. Mit der Kampagne „Ausbilden heißt überleben" hat die Bundesanstalt für Arbeit darüber hinaus bundesweit bei Betrieben für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen geworben.

Die Arbeitsämter haben des Weiteren im Rahmen des gesetzlichen und geschäftspolitischen Auftrags, die Chancengleichheit von jungen Frauen am Ausbildungsmarkt zu fördern, vielfältige Maßnahmen ergriffen, insbesondere zur Erweiterung des Berufswahlspektrums sowie zur Erschließung zukunftsträchtiger Berufsfelder für junge Frauen. So wurden nahezu flächendeckend Computerwerkstätten initiiert, um Mädchen und junge Frauen u. a. für eine Ausbildung in den neuen IT-Berufen zu interessieren.

Seit Oktober 1998 steht in den Arbeitsämtern und im Internet unter www.arbeitsamt.de der Ausbildungs-Stellen-Informations-Service (asis) kostenfrei zum Abruf von betrieblichen Ausbildungsstellen zur Verfügung. Im Durchschnitt informierten sich im September 2001 rund 138.000 Internetnutzer täglich über das aktuelle Ausbildungsstellenangebot. Ein Vergleich zu den Vorjahren (1999: 37.400, 2000: 98.000 Nutzer pro Tag) zeigt, dass das Informationsmedium bei der Suche nach Ausbildungsstellen zunehmend in Anspruch genommen wird.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat zur Förderung des überregionalen Ausgleichs auf dem Ausbildungsmarkt intensiv die Publikation „Markt & Chance" und zur Ausbildungsstellenakquisition die gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebene „Ausbildungsfibel – Tipps und Hilfen für Betriebe" eingesetzt.

Ausbildungsfördernde Regelungen in Tarifverträgen

Seit Mitte der neunziger Jahre werden tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung in zunehmender Zahl abgeschlossen. Die Tarifpartner leisten hiermit einen wichtigen Beitrag zur Entspannung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt und zur Verbesserung der Übernahmechancen von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung hat – wie in den vergangenen Jahren auch – für die erste Jahreshälfte 2001 die aktuellen tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung dokumentiert[1]). Die Dokumentation wurde im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellt. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat die Aufgabe übernommen, auf Grundlage der detailliert dokumentierten Regelungen jeweils die aktuellen Strukturen tariflicher Ausbildungsförderung zu untersuchen.

Die aktuelle Auswertung umfasst alle in der ersten Jahreshälfte 2001 neu abgeschlossenen bzw. verlängerten tariflichen Regelungen. Aufgrund der inzwischen meist deutlich längeren Laufzeiten der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung wurden lediglich in 13 Tarifbereichen neue Regelungen getroffen bzw. frühere Vereinbarungen verlängert. Von den bereits im Jahr 2000 bestehenden Regelungen galten 80 – zumindest für einige Monate – im Jahr 2001 weiter. Daher wurden auch alle in den Vorjahren abgeschlossenen und in 2001 weitergeltenden Vereinbarungen in die Auswertung einbezogen. Insgesamt waren in der ersten Jahreshälfte 2001 93 verschiedene Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung zu verzeichnen. In den Geltungsbereichen dieser Regelungen sind insgesamt 10,6 Millionen Beschäftigte vertreten. Dies entspricht einem Anteil von 38 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

• Strukturen nach Wirtschaftsbereichen

Die mit Abstand meisten Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung wurden im Wirtschaftsbereich Industrie und Handel geschlossen (76 Regelungen für insgesamt 7,3 Millionen Beschäftigte). 11 Regelungen beziehen sich auf das Handwerk bzw. die Bereiche Handwerk sowie Industrie und Handel gemeinsam (Geltungsbereich: 0,6 Millionen Beschäftige). Die übrigen sechs Vereinbarungen für insgesamt 2,7 Millionen Beschäftigte entfallen auf sonstige Wirtschaftsbereiche, insbesondere öffentlicher Dienst sowie Sozialversicherungsträger.

• Regionale Strukturen

Der zahlenmäßig größte Teil der Regelungen – insgesamt 52 – wurde für Tarifregionen bzw. Unternehmen in den alten Ländern getroffen, in deren Geltungsbereichen allerdings nur 2,5 Millionen Beschäftigte vertreten sind. 16 Regelungen gelten ausschließlich für Gebiete bzw. Unternehmen in den neuen Ländern mit insgesamt 0,5 Millionen Beschäftigten. Von der Größe der Tarifbereiche her gesehen sind die Vereinbarungen am bedeutendsten, die für Regionen in den alten und neuen Ländern gemeinsam bzw. für Unternehmen mit Standorten im gesamten Bundesgebiet geschlossen wurden; dies betrifft 25 Regelungen mit insgesamt 7,6 Millionen Beschäftigten.

• Hauptzielsetzungen der Vereinbarungen

Bei den tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung sind zwei Hauptzielsetzungen zu unterscheiden.

a) Vereinbarungen zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation

Bei den insgesamt 48 Regelungen zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation (Geltungsbereich: 6,2 Millionen Beschäftigte) ist am häufigsten eine Steigerung der Ausbildungskapazitäten vereinbart, ohne jedoch den genauen Umfang der Erhöhung zu bestimmen; hierauf entfallen 21 Regelungen mit einem Geltungsbereich von 2,0 Millionen Beschäftigten. In insgesamt 15 Vereinbarungen ist eine konkrete Festsetzung

[1]) Vgl. zuletzt Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 1.1.5

enthalten: Fünf Regelungen (Geltungsbereich: 0,7 Millionen Beschäftigte) sehen vor, dass die Gesamtzahl der Ausbildungsplätze im Tarifbereich um einen festen Prozentsatz bzw. eine vereinbarte absolute Zahl erhöht wird oder dass eine bestimmte Ausbildungsquote erreicht wird; zehn Vereinbarungen (Geltungsbereich: 3,0 Millionen Beschäftigte) legen fest, dass die erreichte Ausbildungskapazität im Tarifbereich beibehalten wird. Drei Regelungen mit geringer quantitativer Bedeutung beinhalten ausschließlich eine Entlastung der Ausbildungsbetriebe durch abgesenkte bzw. „eingefrorene" Ausbildungsvergütungen, die zu einer Steigerung bzw. dem Erhalt der Ausbildungsleistungen beitragen sollen.

Darüber hinaus gibt es neun Vereinbarungen im Rahmen von Flächentarifverträgen, welche die einzelnen Betriebe im Tarifbereich besonders motivieren sollen, zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen (Geltungsbereich: 0,5 Millionen Beschäftigte). Hierbei sind Entlastungen für den einzelnen Ausbildungsbetrieb vorgesehen, sofern dieser eine bestimmte Bedingung im Hinblick auf seine Ausbildungsleistung erfüllt. Meist muss der Betrieb die Zahl der Ausbildungsplätze um einen bestimmten Prozentsatz steigern, eine festgelegte Ausbildungsquote erreichen oder erstmalig ausbilden, um die Entlastungsmöglichkeit in Anspruch nehmen zu können. Die vorgesehene Entlastung der jeweiligen Betriebe besteht fast immer darin, die Ausbildungsvergütungen kürzen zu können.

b) Vereinbarungen zur Verbesserung der
Übernahme von Auszubildenden

Die insgesamt 80 Regelungen zur Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden (Geltungsbereich: 10,3 Millionen Beschäftigte) können folgendermaßen differenziert werden: Die größte Bedeutung haben Vereinbarungen, die eine bestimmte Übernahmeverpflichtung für die Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich festlegen; dies trifft auf insgesamt 61 Regelungen zu (Geltungsbereich: 8,5 Millionen Beschäftigte). Hiervon sehen neun Vereinbarungen (Geltungsbereich: 0,4 Millionen Beschäftigte) die unbefristete Übernahme der Auszubildenden vor. Eine zeitlich befristete Übernahme der Ausbildungsabsolventen ist in insgesamt 51 Tarifbereichen vereinbart (Geltungsbereich: 8,0 Millionen Beschäftigte), wobei in 21 Fällen die Auszubildenden für mindestens sechs Monate und in 30 Fällen für mindestens zwölf Monate eingestellt werden. In einem (sehr kleinen) Tarifbereich werden die Auszubildenden – je nach Berufszugehörigkeit – zum Teil unbefristet und zum Teil befristet übernommen.

In sehr vielen Tarifbereichen gibt es hinsichtlich der Pflicht zur Übernahme der Auszubildenden allerdings Einschränkungen: So sind in 42 Regelungen bestimmte Ausnahmen formuliert (Geltungsbereich: 8,0 Millionen Beschäftigte). Häufig müssen die Betriebe nur dann ihre Auszubildenden übernehmen, wenn ihre wirtschaftliche Lage es zulässt und/oder wenn sie nicht über Bedarf ausgebildet haben; dies trifft auf insgesamt 23 Tarifbereiche zu (Geltungsbereich: 3,8 Millionen Beschäftigte). In fünf Tarifbereichen ist ausschließlich eine Übernahme von Auszubildenden mit akzeptablen Prüfungsergebnissen erforderlich, und auch nur dann, wenn es die wirtschaftliche Situation des Betriebs erlaubt (Geltungsbereich: 3,2 Millionen Beschäftigte). In sechs Tarifbereichen ist die Übernahmeverpflichtung geknüpft an die persönliche Eignung und zum Teil an die Mobilitäts- oder Flexibilitätsbereitschaft der Ausbildungsabsolventen (Geltungsbereich: 0,7 Millionen Beschäftigte). In acht Tarifbereichen gibt es sonstige Einschränkungen (Geltungsbereich: 0,2 Millionen Beschäftigte); dort können die Betriebe z. B. bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von einer Übernahme absehen oder kleinere Betriebe sind von der Übernahmepflicht ausgenommen.

In 19 Tarifbereichen sind anstelle einer konkreten Übernahmeverpflichtung andere, weniger verbindliche Regelungen getroffen worden (Geltungsbereich: 1,8 Millionen Beschäftigte). So ist beispielsweise in acht Tarifbereichen eine größere Übernahmebereitschaft zugesichert worden, allerdings ohne hierzu Näheres festzulegen (Geltungsbereich: 0,8 Millionen Beschäftigte). In zwei Tarifbereichen gibt es die Vereinbarung, durch Altersteilzeitregelungen frei gewordene Stellen mit Ausbildungsabsolventen zu besetzen (Geltungsbereich: 0,6 Millionen Beschäftigte). In weiteren acht Tarifbereichen (Geltungsbereich: 0,3 Millionen Beschäftigte) beschränkt sich die Übernahmeförderung auf eine Entlastung der Betriebe in Form von abgesenkten Eingangslöhnen bzw. -gehältern, welche die Betriebe zu einer verstärkten Einstellung von Ausbildungsabsolventen motivieren sollen; Zusagen oder Absichtserklärungen hinsichtlich der Übernahme von Auszubildenden fehlen hier.

• Vereinbarungen mit dem Grundsatz
„Ausbildung geht vor Übernahme"

In einigen der Tarifbereiche, in denen sich die Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung auf beide Hauptziele richten, wurde im Rahmen der Vereinbarungen der Grundsatz: „Ausbildung geht vor Übernahme" erklärt. Damit wurde ein klarer Schwerpunkt im Hinblick auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen gesetzt. Hier sollen die Betriebe möglichst vielen Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung ermöglichen, auch wenn sie keinen entsprechend hohen Fachkräftebedarf haben und die Auszubildenden nicht immer in ein Beschäftigungsverhältnis übernehmen können. Von den insgesamt 35 Vereinbarungen, die sich auf beide Ziele der tariflichen Ausbildungsförderung beziehen, enthalten 11 die Erklärung dieses Grundsatzes (Geltungsbereich: 4,1 Millionen Beschäftigte).

• Vereinbarungen zur finanziellen Entlastung

Um den Betrieben die vereinbarten Ausbildungs- bzw. Übernahmeleistungen zu erleichtern, werden in einem Teil der Tarifvereinbarungen zur Ausbildungsförderung gleichzeitig auch Regelungen zu einer gewissen finanziellen Entlastung der Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich getroffen. Diese Kostenerleichterungen beziehen sich in den meisten Fällen entweder auf die Ausbildungsvergütungen oder auf den Einstiegslohn bzw. das Einstiegsgehalt von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen. Aktuell sehen 26 Regelungen (Geltungsbereich: 1,5 Millionen Beschäftigte) Entlastungen aller Ausbildungsbetriebe vor (ohne die neun Regelungen mit einer an eine bestimmte Ausbildungsleistung geknüpfte Entlastung bei den Ausbildungsvergütungen). Die Ausbildungsvergütungen wurden dabei in 14 Fällen generell gekürzt (bzw. es wurde den Betrieben eine Kürzung ermöglicht) oder nicht bzw. erst mit Verzögerung erhöht (Geltungsbereich: 0,3 Millionen Beschäftigte). Die Einstiegstarife für Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen wurden in elf Tarifbereichen meist um 5 % oder 10 % im ersten und teilweise auch zweiten Beschäftigungsjahr reduziert (Geltungsbereich: 0,7 Millionen Beschäftigte).

• Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen

Sehr wichtig für die Beurteilung der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung ist ihr Verbindlichkeitsgrad. Dieser reicht von der tarifrechtlich verbindlichen Regelung bis hin zu Appellen oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen. Die 48 Regelungen zum Ziel Erhöhung bzw. Absicherung der Ausbildungskapazitäten lassen sich wie folgt nach dem Grad ihrer Verbindlichkeit differenzieren: In 11 Tarifbereichen wurden verbindliche tarifliche Vereinbarungen ge-

troffen (Geltungsbereich: 0,5 Millionen Beschäftigte). Fünf Vereinbarungen beinhalten Tarifzusagen der Unternehmen im Tarifbereich (Geltungsbereich: 0,1 Millionen Beschäftigte). Bei zehn Vereinbarungen handelt es sich um Absichtserklärungen der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite (Geltungsbereich: 3,5 Millionen Beschäftigte). In 19 Tarifbereichen gab es lediglich Appelle bzw. Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen (Geltungsbereich: 2,1 Millionen Beschäftigte).

Die 80 Vereinbarungen, welche die Verbesserung der Übernahme der Auszubildenden zum Ziel haben, verteilen sich folgendermaßen im Hinblick auf ihren Verbindlichkeitsgrad: In 33 Fällen handelt es sich um verbindliche tarifliche Vereinbarungen (Geltungsbereich: 4,7 Millionen Beschäftigte), in sieben Fällen liegen entsprechende Tarifzusagen der Unternehmen vor (Geltungsbereich: 0,1 Millionen Beschäftigte). In acht Tarifbereichen wurden von den Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite Absichtserklärungen abgegeben (Geltungsbereich: 0,3 Millionen Beschäftigte). In 24 Tarifbereichen beschränkten sich die Tarifvertragsparteien auf Appelle oder Empfehlungen an die Unternehmen (Geltungsbereich: 4,9 Millionen Beschäftigte).

Vor allem aufgrund des sehr unterschiedlichen Verbindlichkeitsgrads der Vereinbarungen ist eine Einschätzung ihrer Wirksamkeit sehr schwierig. Ende 2001 wurden daher Fallstudien durchgeführt, in denen Hinweisen zur Wirkung tariflicher Ausbildungsförderung in exemplarisch ausgewählten Tarifbereichen nachgegangen werden soll.

1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung

Die Entwicklung der Angebots-Nachfrage-Relationen ist in den Arbeitsamtsbezirken – wie schon in den Vorjahren – sehr unterschiedlich. In den alten Ländern sind Verbesserungen in der regionalen Ausbildungssituation von bis zu 7,3% zu verzeichnen, aber auch Rückgänge von bis zu 6,3% (vgl. **Schaubild 2** bzw. **Übersicht 7**). Die Veränderungen in den neuen Ländern liegen zwischen einer Zunahme von 8,2% und einem Rückgang von 6,0% (vgl. **Schaubild 3** bzw. **Übersicht 8**). Um die regionalen Entwicklungsprozesse besser erklären zu können, wird ein neuer Untersuchungsansatz verwendet.

Regionale Entwicklung in den alten Ländern

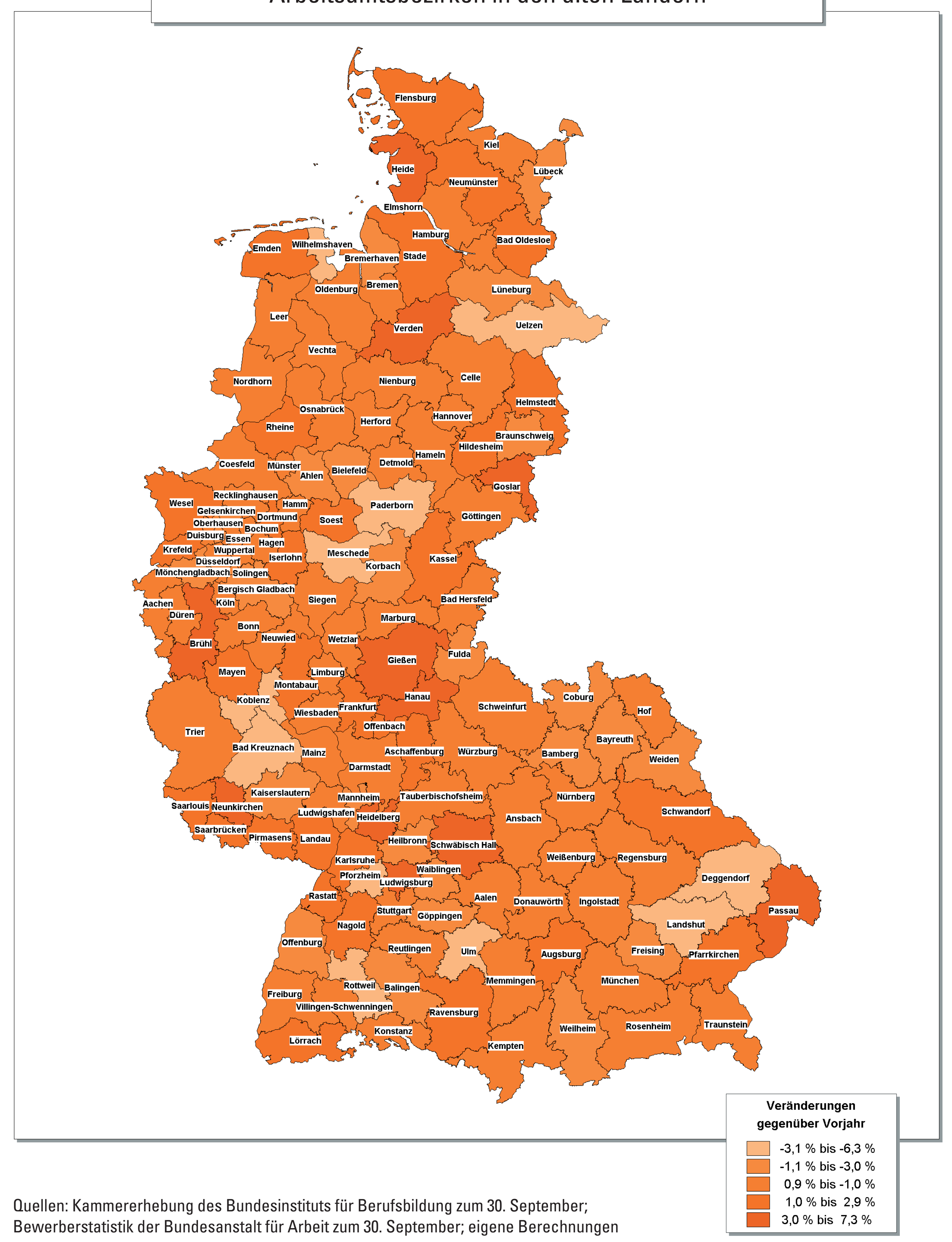
In einem ersten Schritt werden im Rahmen verschiedener Clusteranalysen die Veränderungen des Angebots, der Nachfrage und der Angebots-Nachfrage-Relation gegenüber dem Vorjahr untersucht und zu fünf typischen Ausbildungsregionen zusammengefasst (vgl. **Schaubild 4**).

- Mit durchschnittlich mehr als 3% Rückgang in den Angebots-Nachfrage-Relationen werden diejenigen Arbeitsamtsbezirke zu einem ersten Entwicklungstypus zusammengefasst, die mit guten Angebots-Nachfrage-Relationen in 2000 von durchschnittlich 105,7 eine überraschende Verschlechterung der regionalen Ausbildungssituation aufweisen. Bei leicht gestiegener Nachfrage (0,7%) geht das Angebot in diesen Arbeitsamtsbezirken im Schnitt um 3,3% zurück. Der rein rechnerische Grund ist der Rückgang in den unbesetzten Ausbildungsstellen um 45,0% bei gleichzeitig wachsendem Bestand an unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen (+30,4%). Im Durchschnitt kamen im Jahr 2000 auf 100 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen 367 unbesetzte Ausbildungsstellen[1]), im Jahr 2001 nur noch 155. Die Zahl der Neuabschlüsse ist nur unwesentlich um 0,1% gestiegen. Die erste Ausbildungsregion zeichnet sich durch starke Angebotsrückgänge bei leicht steigender Nachfrage aus.
- In ähnlicher Weise führt in den Arbeitsamtsbezirken der Ausbildungsregion II der Angebotsrückgang um durchschnittlich 1,7% zu einer Verschlechterung der regionalen Angebots-Nachfrage-Relation um 1,6% auf 100,2 im Jahr 2001. Der Unterschied zum ersten Regionaltypus liegt darin, dass schon in 2000 die Angebots-Nachfrage-Relation nur knapp den rechnerischen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage überschritten hat. Die Zahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen steigt um 9,4% bei nahezu unveränderten Neuabschlüssen (0,4%) und einem Rückgang in der Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen um 27,1%. Die prozentualen Rückgänge in der Angebots-Nachfrage-Relation liegen zwischen 1,1% und 3,0%. Einer kaum veränderten Nachfrage (Rückgang 0,1%) steht ein Angebotsrückgang in Höhe von 1,7% gegenüber[2]). Im Durchschnitt kamen im Jahr 2000 auf 100 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen 158 unbesetzte Ausbildungsstellen, im Jahr 2001 nur noch 105.
- Der dritte Regionaltypus, dessen Clustergrenzen zwischen +/-1% liegen, zeigt Rückgänge sowohl bei den unbesetzten Ausbildungsstellen (7,3%), bei den unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen (17,1%) und bei den Neuabschlüssen (0,1%). Im Durchschnitt ergeben sich hier im Vergleich zum Vorjahr keine Änderungen in der regionalen Versorgung: 2000 und 2001 liegt die durchschnittliche Angebots-Nachfrage-Relation bei 102,3 bzw. 102,4 und damit im Durchschnitt der alten Länder insgesamt. Nachfrage- und Angebotsrückgang halten sich mit 0,5% bzw. 0,4% die Waage. Durchschnittlich kamen im Jahr 2001 auf 100 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen 210 unbesetzte Ausbildungsstellen (gegenüber 187 im Vorjahr). In diesen Ausbildungsregionen sind weder auf der Nachfrage- noch auf der Angebotsseite signifikante Veränderungen erkennbar. Hier erfolgte im Saldo offensichtlich ein Ausgleich über die Vermittlung unvermittelter Bewerber und Bewerberinnen in unbesetzte Ausbildungsstellen.
- In der Ausbildungsregion IV konnten auf der Basis rechnerisch ausgeglichener Angebots-Nachfrage-Relationen in 2000 durchschnittliche Verbesserungen in Höhe von 1,8 Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager erzielt werden. Die Clustergrenzen liegen zwischen 1,0% und 2,9% Zuwächsen in der Angebots-Nachfrage-Relation. Hier ist einerseits ein Zuwachs an unbesetzten Ausbildungsstellen um 17,4% und andererseits ein Rückgang bei den unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen um 31,2% zu verzeichnen. Weiteres Merkmal der betreffenden Arbeitsamtsbezirke ist der Rückgang der Zahl der Neuabschlüsse in Höhe von 1,7%. Dies führt insgesamt dazu, dass mit einem Nachfragerückgang von 2,6% und einem Angebotsrückgang von 0,8% in 2001 eine Verbesserung der Angebots-Nachfrage-Relation erzielt werden konnte. Die im Vergleich zu den alten Ländern unterdurchschnittlichen UBA-UVB-Relationen in Höhe von 135 unbesetzten Ausbildungsstellen pro 100 Bewerber und Bewerberinnen in 2000 haben sich in 2001 auf 231 erhöht. Als These könnte untersucht werden, ob die insgesamt etwas ungünstigen Ausgangsbedingungen in 2000 auf der Nachfrageseite aufgrund eingeschränkter Auswahlmöglichkeiten bei Ausbildungsstellen zu einer Suche nach anderen Ausbildungsalternativen führten, da hier die Zahl der Neuab-

[1]) = UBA-UVB-Relation, definiert als Zahl der unbesetzten Stellen pro 100 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen

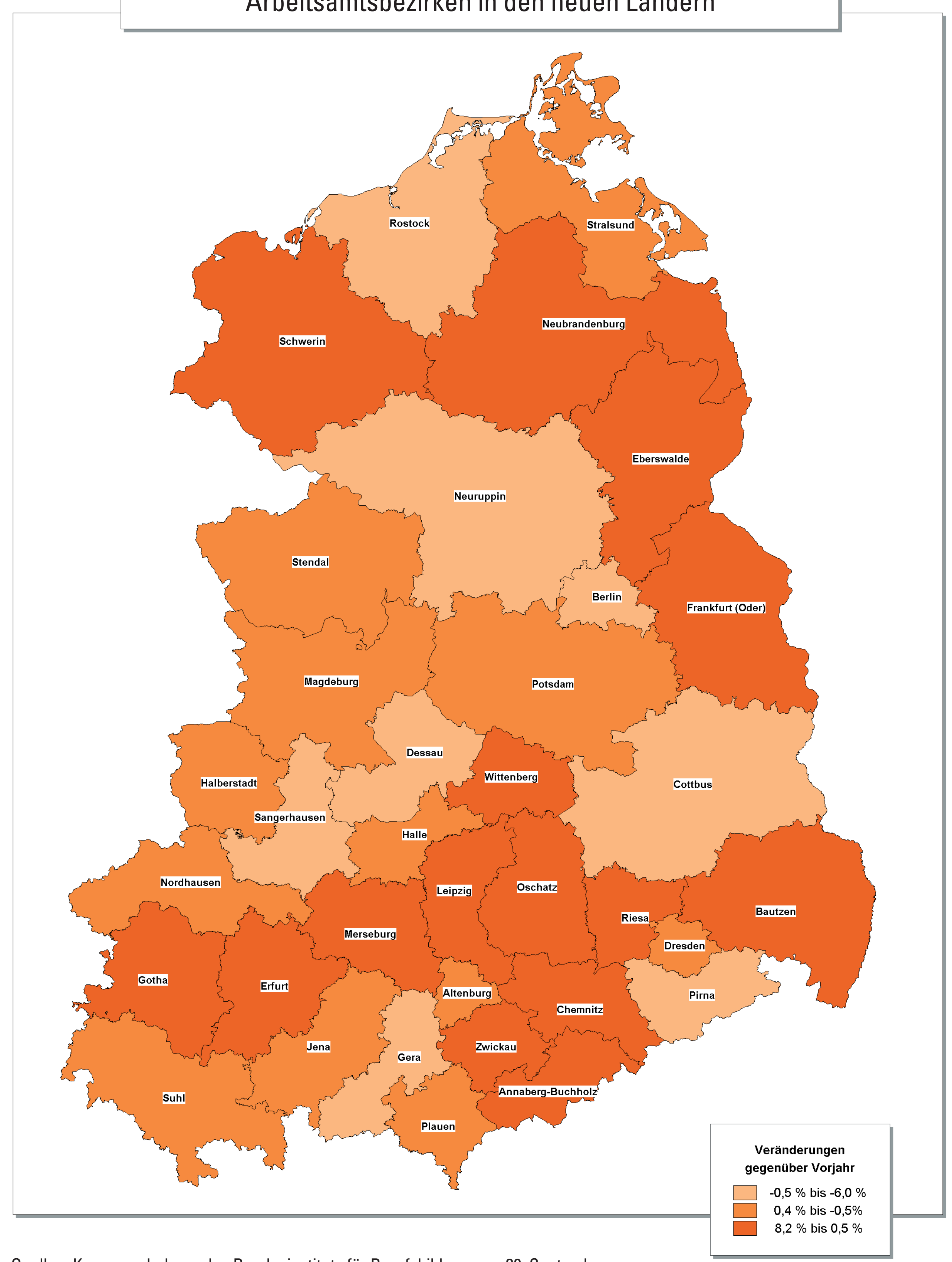
[2]) Die aufgrund der Zahlen naheliegende Zusammenfassung des ersten und zweiten Entwicklungstypus würde einen Vergleich mit dem vierten und fünften Regionaltypus verhindern, bei denen in 2000 ähnliche Ausgangsbedingungen vorlagen wie beim zweiten Regionaltypus, es aber dennoch zu teilweise starken Zuwächsen in den Angebots-Nachfrage-Relationen gekommen ist.

Schaubild 2: Veränderungen der Angebots-Nachfrage-Relation zwischen 2000 und 2001 nach Arbeitsamtsbezirken in den alten Ländern



Quellen: Kammererhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30. September; Bewerberstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zum 30. September; eigene Berechnungen

Schaubild 3: Veränderungen der Angebots-Nachfrage-Relation zwischen 2000 und 2001 nach Arbeitsamtsbezirken in den neuen Ländern



Quellen: Kammererhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30. September; Bewerberstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zum 30. September; eigene Berechnungen

Übersicht 7: Entwicklung zentraler Variablenbereiche im Vorjahresvergleich nach Ausbildungsregionen in den alten Ländern

	Ausbildungsregionen in den alten Ländern					Bundesgebiet West
	I	II	III	IV	V	
Basiszahlen						
Veränderung gegenüber 2000 in Prozent						
Neuabschlüsse	0,1	–0,4	–0,1	–1,7	–2,9	–0,6
Unbesetzte Ausbildungsstellen	–45,0	–27,1	–7,3	17,4	72,2	–4,6
Unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen	30,4	9,4	–17,1	–31,2	–45,9	–15,8
Gesamtangebot	–3,3	–1,7	–0,4	–0,8	0,6	–0,8
Gesamtnachfrage	0,7	–0,1	–0,5	–2,6	–4,3	–1,0
Angebots-Nachfrage-Relation (%-Punkte)	–4,2	–1,6	0,1	1,8	5,2	0,2
Zahl der Arbeitsamtsbezirke	11	26	62	31	11	141
Clustergrenzen	–6,3 bis –3,1	–3,0 bis –1,1	–1,0 bis 0,9	1,0 bis 2,9	3,0 bis 7,3	
Angebots-Nachfrage-Relationen nach Ausbildungsbereichen						
Veränderung gegenüber 2000 in Prozent						
Industrie und Handel	–3,5	–1,6	–0,1	1,6	4,5	0,1
Handwerk	–5,2	–2,1	0,3	2,0	7,0	0,3
Öffentlicher Dienst	–1,1	–0,6	0,4	0,5	2,1	0,3
Landwirtschaft	–5,6	–0,9	1,3	3,6	5,6	1,3
Freie Berufe	–1,7	–0,9	0,8	2,2	3,0	0,8
Hauswirtschaft	2,8	0,8	–0,9	5,4	6,8	1,5
Seeschifffahrt	33,3	20,0	–6,1	–4,3	0,0	–3,7
Angebots-Nachfrage-Relationen nach Berufsgruppen						
Veränderung gegenüber 2000 in Prozent						
Metallberufe	-3,8	–1,8	0,0	0,9	5,0	0,0
Elektroberufe	-2,8	–1,4	–0,5	0,0	5,0	–0,4
Textil-, Bekleidungs-, Lederberufe	8,1	–3,6	–0,3	2,6	4,7	0,1
Ernährungsberufe	-10,8	–4,2	–0,2	6,5	14,0	0,8
Bau- und Baunebenberufe	-7,0	–2,5	–0,3	2,3	7,7	0,0
Technische Berufe	-3,1	–0,9	0,7	1,3	3,7	0,6
Waren- und Dienstleistungsberufe	-3,9	–1,3	0,3	2,0	5,7	0,5
Verkehrsberufe	-7,0	1,7	0,0	1,0	1,2	0,0
Verwaltungs- und Büroberufe	-2,0	–1,0	0,0	1,3	3,1	0,2
Übrige Dienstleistungsberufe	-2,5	–1,3	1,4	3,6	3,2	1,3
Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	-1,5	–2,0	0,3	2,3	6,6	0,6
Übrige Fertigungsberufe	-4,7	–1,8	–0,3	0,8	3,5	–0,4
Sonstige Berufe	-3,9	–0,8	0,9	2,8	4,2	0,9
Schulabgänger und -abgängerinnen						
Anteil Nachfrager und Nachfragerinnen an Schulabgängern und -abgängerinnen	52,9	48,8	53,4	51,4	43,6	51,5
Veränderung Anteil (%) gegenüber 2000	-0,8	–1,7	–1,9	–4,2	–6,1	–2,5
Anteile Beschäftigter in Ausbildungsbetrieben						
Prozentuale Anteile						
Land- und Forstwirtschaft	0,6	0,6	0,6	0,6	0,8	0,6
Energie- und Wasserwirtschaft, Bergbau	0,9	1,5	1,7	1,7	1,5	1,6
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	44,1	42,1	34,7	37,5	38,6	37,1
Baugewerbe	6,8	5,9	5,3	5,8	6,4	5,7
Dienstleistungsgewerbe	47,5	49,9	57,6	54,4	52,7	55,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Veränderungen gegenüber 2000 (%)						
Land- und Forstwirtschaft	-1,1	1,9	–2,4	2,2	3,4	–0,3
Energie- und Wasserwirtschaft, Bergbau	-7,8	–6,4	–6,7	–5,6	–7,2	–6,5
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	1,4	1,9	1,1	1,0	1,5	1,3
Baugewerbe	-3,6	–3,2	–3,0	–2,2	–1,7	–2,8
Dienstleistungsgewerbe	2,8	3,5	3,8	2,8	3,6	3,5
Insgesamt	1,6	2,2	2,3	1,7	2,3	2,1

Zu Übersicht 7: Arbeitsamtsbezirke nach Ausbildungsregionen in den alten Ländern

I	II	III		IV	V
Bad-Kreuznach	Ahlen	Aachen	Leer	Aschaffenburg	Brühl
Deggendorf	Balingen	Aalen	Limburg	Augsburg	Giessen
Koblenz	Bamberg	Ansbach	Ludwigshafen	Bad-Oldesloe	Goslar
Landshut	Bayreuth	Bad-Hersfeld	Mainz	Dortmund	Hanau
Meschede-Brilon	Bergisch-Gladbach	Bochum	Marburg	Emden	Heide
Paderborn	Bielefeld	Bonn	Memmingen	Flensburg	Heidelberg
Pforzheim	Braunschweig	Bremen	München	Frankfurt	Ludwigsburg
Rottweil	Bremerhaven	Celle	Münster	Helmstedt	Neunkirchen
Uelzen	Coburg	Coesfeld	Neuwied	Hildesheim	Passau
Ulm	Freising	Darmstadt	Nienburg	Iserlohn	Schwäbisch-Hall
Wilhelmshaven	Fulda	Detmold	Nordhorn	Karlsruhe	Verden
	Gelsenkirchen	Donauwörth	Nürnberg	Kassel	
	Göppingen	Duisburg	Oldenburg	Krefeld	
	Heilbronn	Düren	Osnabrück	Landau	
	Kaiserslautern	Düsseldorf	Recklinghausen	Lörrach	
	Korbach	Elmshorn	Regensburg	Mayen	
	Lübeck	Essen	Reutlingen	Montabaur	
	Lüneburg	Freiburg	Rosenheim	Nagold	
	Mannheim	Göttingen	Schweinfurt	Neumünster	
	Mönchengladbach	Hagen	Siegen	Offenbach	
	Oberhausen	Hamburg	Stuttgart	Pfarrkirchen	
	Offenburg	Hameln	Tauberbischofsheim	Pirmasens	
	Solingen	Hamm	Traunstein	Rastatt	
	Waiblingen	Hannover	Trier	Ravensburg	
	Weiden	Herford	Vechta	Rheine	
	Weilheim	Hof	Villingen-Schwenn.	Saarbrücken	
		Ingolstadt	Weißenburg	Saarlouis	
		Kempten	Wetzlar	Schwandorf	
		Kiel	Wiesbaden	Soest	
		Köln	Wuppertal	Stade	
		Konstanz	Würzburg	Wesel	

Quelle: Kammererhebung zum 30. September; eigene Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung; Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Bildung und Kultur, Heft 1 und 2; Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

schlüsse, der unvermittelten Bewerber und Beweberinnen und damit insgesamt die Gesamtnachfrage stark zurückgegangen ist[1]).

– In den Arbeitsamtsbezirken der Ausbildungsregion V hat sich die regionale Versorgungslage für Jugendliche im Vergleich zum Jahr 2000 wesentlich verbessert. Hier ergeben sich prozentuale Zuwächse der Angebots-Nachfrage-Relation von 3,0 % bis zu 7,3 %. Ausschlaggebend für diese Entwicklung ist der überdurchschnittlich starke Zuwachs bei der Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen um 72,2 % bei gleichzeitigem Rückgang der Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen um 45,9 %. Weiteres Charakteristikum dieser Arbeitsamtsbezirke ist die Tatsache, dass in 2000 die Angebots-Nachfrage-Relation von im Schnitt 101,5 in 2000 auf 106,7 in 2001 gestiegen ist. Die Zahl der Neuabschlüsse ist in diesen Ausbildungsregionen um 2,9 % zurückgegangen. Eine Angebotssteigerung von 0,6 % wird durch den Nachfragerückgang in Höhe von 4,3 % begleitet. Wie beim vierten Regionaltypus gehen hier die Nachfragezahlen drastisch zurück. Auf der Angebotsseite ist dagegen – im Unterschied zur Ausbildungsregion IV – eine leichte Zunahme an Ausbildungsstellen zu erkennen. Insgesamt ergaben sich in diesen Ausbildungsregionen starke nachfragebedingte Verbesserungen in den Angebots-Nachfrage-Relationen sowie angebotsbedingte Rückgänge auf der Nachfrageseite.

[1]) Ein weiterer Erklärungsansatz wäre hier die Untersuchung der Effekte von Maßnahmen zur Förderung der Ausbildungssituation, beispielsweise durch das Jugendsofortprogramm; vgl. auch Kapitel 1.1.3.

Im Folgenden werden diese unterschiedlichen Entwicklungen in den verschiedenen Ausbildungsregionen durch Hinzunahme weiterer Regionalmerkmale erklärt.

Entwicklung nach Ausbildungsbereichen

Eine Betrachtung der regionalen Angebots-Nachfrage-Relationen nach Ausbildungsbereichen erbringt auf der Basis der bisherigen Ergebnisse im Rahmen von Regressionsanalysen eine weitere Klärung der Entwicklungsprozesse in den Arbeitsamtsbezirken[1]). Für die alten Länder insgesamt ist festzuhalten, dass die Nachfragerückgänge im Bereich Handwerk, Öffentlicher Dienst sowie Landwirtschaft die Angebotsrückgänge übersteigen, während die Angebots- und Nachfragesteigerung in Industrie und Handel ausgeglichen ist.

Der Rückgang des Ausbildungsplatzangebots in Ausbildungsregion I setzt sich zusammen aus Zuwächsen in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel und Freie Berufe sowie aus Rückgängen in den Bereichen Handwerk, Öffentlicher

[1]) Aufgrund teilweise unterschiedlicher Berufsklassifizierungen in der Kammerstatistik der Neuabschlüsse des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bewerberstatistik der Bundesanstalt für Arbeit konnten Regionalanalysen zur Angebots-Nachfrage-Relation nach Ausbildungsbereichen in der Vergangenheit nur beschränkt durchgeführt werden. Seit diesem Berichtsjahr sind die Zuordnungsmöglichkeiten stark verbessert worden; eine eindeutige Zuordnungsmöglichkeit ist bis auf eine Restgruppe von 1,2 % aller Neuabschlüsse gegeben. Diese Restgruppe, die ausschließlich Handwerksberufe betrifft, wurde dem jeweils größeren Ausbildungsbereich (Industrie und Handel) zugeordnet.

Übersicht 8: Entwicklung zentraler Variablenbereiche im Vorjahresvergleich nach Ausbildungsregionen in den neuen Ländern

	Ausbildungsregionen in den neuen Ländern			Bundesgebiet Ost
	I	II	III	
Basiszahlen				
Veränderung gegenüber 2000 in Prozent				
Neuabschlüsse	–5,7	–1,3	–3,0	–3,5
Unbesetzte Ausbildungsstellen	–2,7	8,0	–5,5	–1,4
Unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen	12,9	–0,9	–31,7	–9,8
Gesamtangebot	–5,7	–1,2	–3,0	–3,5
Gesamtnachfrage	–4,5	–1,3	–5,3	–3,9
Angebots-Nachfrage-Relation (%-Punkte)	–1,2	0,0	2,1	0,4
Zahl der Arbeitsamtsbezirke	9	11	15	35
Clustergrenzen	–6,0 bis –0,5	–0,5 bis 0,5	0,5 bis 8,2	
Angebots-Nachfrage-Relationen nach Ausbildungsbereichen				
Veränderung gegenüber 2000 in Prozent				
Industrie und Handel	–1,5	0,0	2,3	0,4
Handwerk	–1,3	0,1	2,6	0,5
Öffentlicher Dienst	–1,0	0,8	0,4	0,1
Landwirtschaft	0,0	0,6	2,8	1,4
Freie Berufe	0,6	–0,7	2,5	0,8
Hauswirtschaft	–3,2	0,5	1,1	–0,3
Seeschifffahrt	0,0	0,0	0,0	33,3
Angebots-Nachfrage-Relationen nach Berufsgruppen				
Veränderung gegenüber 2000 in Prozent				
Metallberufe	–2,4	–0,7	1,1	–0,6
Elektroberufe	–1,1	–0,6	1,1	–0,1
Textil-, Bekleidungs-, Lederberufe	5,4	–0,4	2,9	2,1
Ernährungsberufe	–2,1	0,8	4,3	1,2
Bau- und Baunebenberufe	–2,4	–0,1	4,0	0,7
Technische Berufe	–3,4	–2,5	0,9	–1,5
Waren- und Dienstleistungsberufe	–1,1	–0,2	1,8	0,2
Verkehrsberufe	0,0	–0,6	1,4	0,4
Verwaltungs- und Büroberufe	–1,0	0,6	1,9	0,5
Übrige Dienstleistungsberufe	0,4	–1,2	4,6	1,2
Körperpflege-, Hauswirtschafts-	–0,9	0,4	3,3	0,9
und Reinigungsberufe	–0,8	0,2	1,2	0,3
Übrige Fertigungsberufe	0,1	0,5	2,5	1,3
Sonstige Berufe				
Schulabgänger und -abgängerinnen				
Anteil Nachfrager und Nachfragerinnen an Schulabgängern und -abgängerinnen	61,4	54,5	48,3	54,1
Veränderung Anteil (%) gegenüber 2000	–3,7	–0,1	–5,1	–3,3
Anteile Beschäftigter in Ausbildungsbetrieben				
Prozentuale Anteile				
Land- und Forstwirtschaft	1,6	2,2	3,0	2,3
Energie- und Wasserwirtschaft, Bergbau	2,3	1,7	2,1	2,1
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	19,7	24,4	25,8	23,1
Baugewerbe	9,0	10,8	13,1	11,0
Dienstleistungsgewerbe	67,4	60,9	56,0	61,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
Veränderungen gegenüber 2000 (%)				
Land- und Forstwirtschaft	–5,9	0,4	–6,2	–4,6
Energie- und Wasserwirtschaft, Bergbau	–3,9	0,1	–2,6	–2,7
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	–1,7	2,2	1,4	0,6
Baugewerbe	–13,4	–13,3	–14,7	–14,0
Dienstleistungsgewerbe	0,5	–0,3	1,1	0,5
Insgesamt	–1,6	–1,3	–1,5	–1,5

Zu Übersicht 8: Arbeitsamtsbezirke nach Ausbildungsregionen in den neuen Ländern

I	II	III
Berlin	Altenburg	Annaberg
Cottbus	Dresden	Bautzen
Dessau	Halberstadt	Chemnitz
Gera	Halle	Eberswalde
Magdeburg	Jena	Erfurt
Neuruppin	Nordhausen	Frankfurt/Oder
Pirna	Plauen	Gotha
Rostock	Potsdam	Leipzig
Sangerhausen	Stendal	Merseburg
	Stralsund	Neubrandenburg
	Suhl	Oschatz
		Riesa
		Schwerin
		Wittenberg
		Zwickau

Quelle: Kammererhebung zum 3. September; eigene Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung; Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Bildung und Kultur, Heft 1 und 2; Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

Dienst und Landwirtschaft. In den letztgenannten Bereichen werden im Vergleich zur Entwicklung bei der Nachfrage überproportional Angebote abgebaut. Dies hängt vor allem mit den hohen UBA-UVB-Relationen aus dem Vorjahr zusammen: Je höher das Verhältnis zwischen unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen und unbesetzten Ausbildungsstellen ist, desto mehr werden von den Betrieben Angebote abgebaut. Untermauert werden diese Ergebnisse durch eine Analyse der prozentualen Anteile des Angebots nach Ausbildungsbereichen im Vorjahresvergleich. Auch hier ergibt sich eine klare Verschiebung: Der Anteil der Ausbildungsbereiche Industrie und Handel sowie Freie Berufe nimmt um 4,2% zu, die Bereiche Handwerk und Landwirtschaft dagegen um 5,8% ab. Parallel hierzu verschiebt sich die Nachfrage der Jugendlichen auf die Bereiche Freie Berufe sowie Industrie und Handel. Entspannte regionale Ausbildungsmärkte mit einem insgesamt ausreichenden Angebot an Ausbildungsstellen für Jugendliche, die angemessene Auswahlmöglichkeiten erhalten, führen offensichtlich dazu, dass sich die Nachfrage verstärkt auf die Bereiche Industrie und Handel sowie zu den Freien Berufen hin verschiebt. In Ausbildungsbereichen hingegen, in denen aufgrund von Bewerbermangel Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten (z.B. im Handwerk und in der Landwirtschaft), wird das Angebot mittelfristig zurückgefahren, so dass sich die regionalen Angebots-Nachfrage-Relationen verschlechtern.

Diese Entwicklung gilt – abgesehen vom Bereich Industrie und Handel – auch für die Ausbildungsregion II, allerdings mit dem Unterschied, dass das Verhältnis zwischen unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen und freien Ausbildungsplätzen in 2000 prinzipiell nur durchschnittlich ausfiel und das regionale Ausbildungsstellenangebot insgesamt die Nachfrage nur leicht überstieg.

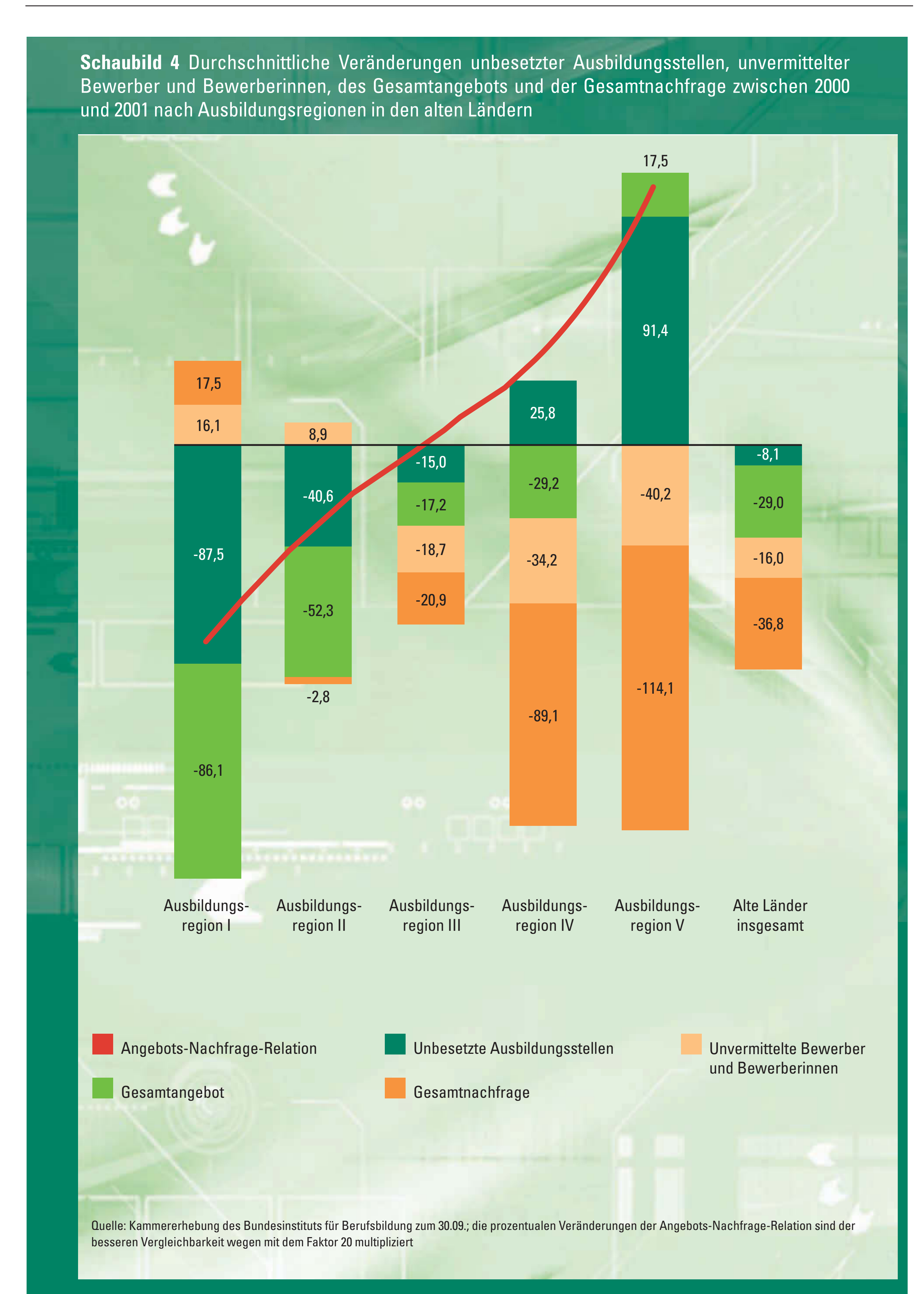
In den Arbeitsamtsbezirken, die zur Gruppe III gehören, zeigen sich günstige Angebotsentwicklungen im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen mit dem Ergebnis, dass ein Teil der angebotenen Ausbildungsstellen im Berichtsjahr nicht besetzt werden konnte. In den Bereichen Landwirtschaft und Handwerk ist das Angebot bei stärker zurückgehenden Nachfragezahlen gesunken. Auch hier hat sich das Verhältnis zwischen unbesetzten Ausbildungsstellen und unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen – wenn auch aus anderen Gründen – verbessert. Im Bereich Industrie und Handel steigen die Angebots- und Nachfragezahlen in ausgeglichener Weise.

Beim vierten und fünften Regionstyp stellt sich die Situation grundlegend anders dar. Ungeachtet der Entwicklungen auf der Angebotsseite nimmt die Nachfrage proportional zur Höhe der Angebots-Nachfrage-Relation in 2000 ab. Daraus ergeben sich gerade im Handwerks- und Landwirtschaftsbereich mit 111,3 und 111,7 überdurchschnittliche Angebots-Nachfrage-Relationen, die zu einer Erhöhung der Angebots-Nachfrage-Relation insgesamt führen. Die Reaktion der Betriebe auf den ungünstigen Ausbildungsstellenmarkt in 2000 mit leichten Angebotssteigerungen von insgesamt 0,6% beim Regionstyp V findet vor allem in den Ausbildungsbereichen statt, in denen im Vorjahr besonders ungünstige, stark unterdurchschnittliche UBA-UVB-Relationen existierten. Hier kamen auf 100 Bewerber und Bewerberinnen beispielsweise nur 90 unbesetzte Ausbildungsstellen im Bereich Industrie und Handel, bei den Freien Berufen waren dies 148. In den anderen Bereichen (Ausnahme Hauswirtschaft) mit durchschnittlichen UBA-UVB-Relationen ist das Angebot zum Teil deutlich gesunken. Damit wird von 2000 auf 2001 eine durchschnittliche Steigerung erreicht, bei der auf 100 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen 461 freie Ausbildungsstellen kommen. Insgesamt scheint in den Ausbildungsregionen IV und V der Abgleich von Angebot und Nachfrage gestört zu sein.

Berufsgruppenspezifische Entwicklungen

In den alten Ländern wird die regionale Versorgung durch die großen Berufsbereiche Waren- und Dienstleistungskaufleute (23,6%), Verwaltungs- und Büroberufe (15,6%), die Gruppe der

Schaubild 4 Durchschnittliche Veränderungen unbesetzter Ausbildungsstellen, unvermittelter Bewerber und Bewerberinnen, des Gesamtangebots und der Gesamtnachfrage zwischen 2000 und 2001 nach Ausbildungsregionen in den alten Ländern



Quelle: Kammererhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30.09.; die prozentualen Veränderungen der Angebots-Nachfrage-Relation sind der besseren Vergleichbarkeit wegen mit dem Faktor 20 multipliziert

übrigen Fertigungsberufe (11,9%), Metallberufe (10,3%), Bau- und Baunebenberufe (7,5%) sowie die Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe (7,3%) gewährleistet. Gerade in diesen Berufsgruppen sind über alle Ausbildungsregionen hinweg aber zum Teil starke Rückgänge im Angebot zu verzeichnen. Zunahmen konzentrieren sich auf die Elektro-, Technik-, Verkehrs- und die allgemeinen Dienstleistungsberufe. Diesen Gesamttrend kann man auch bei der Nachfrage erkennen[1]).

Was die Ausbildungsregionen im Einzelnen betrifft, so ist für die Regionen I und II das Auseinanderklaffen zwischen nachfragebedingter Angebotsreduzierung und Nachfrageverschiebung aufgrund der günstigen Ausbildungsbedingungen in 2000 entscheidend für die Entwicklung auf diesen Ausbildungsstellenmärkten: In den Berufsbereichen, in denen Betriebe ihr Angebot reduzieren und sich damit die berufsspezifische Angebots-Nachfrage-Relation verschlechtert (Metall-, Bau-, Verwaltungs-, Büroberufe, Waren-, Dienstleistungskaufleute), steigen entweder die Nachfragezahlen oder gehen deutlich weniger zurück. Nur in den Berufen des Leder-, Textil- und Bekleidungsgewerbes steigen die Ausbildungsangebote entsprechend der Nachfrage. In den Berufsgruppen, in denen die Nachfrage gegenüber dem Vorjahr gestiegen ist (Elektro-, Ernährungs-, Dienstleistungs-, Körperpflege-, Hauswirtschafts- sowie übrige Fertigungsberufe (Chemikant, Drucker etc.), gehen die Ausbildungsangebote entweder zurück oder steigen nicht entsprechend der gestiegenen Nachfrage.

In Ausbildungsregion III liegen die ausgeglichensten Entwicklungen nach Berufsgruppen vor. In keinem Fall nehmen die Entwicklungen im Angebot und in der Nachfrage unterschiedliche Verläufe: Den Angebotsrückgängen bei den meisten Fertigungsberufen entspricht ein nachlassendes Interesse bei den Jugendlichen, der gestiegenen Nachfrage bei den Technik- und Dienstleistungsberufen insgesamt steht eine entsprechende überproportionale Angebotssteigerung gegenüber. In diesem Sinne steigen auch die Angebote bei den Elektro- und den übrigen Fertigungsberufen, allerdings geringer als die Nachfrage.

Die unterdurchschnittlichen Angebots-Nachfrage- und UBA-UVB-Relationen in 2000 führen in den Ausbildungsregionen IV und V zu einem grundsätzlichen Rückgang der Nachfrage nach dualer Ausbildung und damit – mit zwei Ausnahmen – zu Nachfragerückgängen in allen Berufsbereichen. Am stärksten tritt dies in den Berufsbereichen Bau (-18,8%), Textil (-14,3%), Ernährung (-12,8%) und Verkehr (-10,0%) auf. Nur in den Bereichen Körperpflege und Hauswirtschaft sowie bei den übrigen Fertigungsberufen nimmt die Nachfrage im Vergleich zum Vorjahr zu. Für die Angebotsseite bleibt festzuhalten, dass hier gerade in den Berufsbereichen, in denen in den anderen Ausbildungsregionen eine steigende Nachfrage zu erkennen war, ohne dass die Betriebe ein ausreichendes Stellenangebot sicherstellen konnten (Waren- und Dienstleistungskaufleute, Technik-, Elektro-, allgemeine Dienstleistungs- sowie Körperpflege und Hauswirtschaftsberufe), zum Teil deutliche Angebotssteigerungen vorliegen.

Einfluss der regionalen Schulabgängerstrukturen auf die Nachfrage nach Ausbildungsstellen

Um die unterschiedliche Entwicklung der Nachfrage nach Ausbildungsregionen besser erklären zu können, wurde der relative Anteil der Nachfrage an den Schulabsolventen und -absolventinnen aus allgemein bildenden und beruflichen Schulen berechnet (vgl. **Schaubild 2**)[1]).

Für die alten Länder insgesamt ist der Anteil von 52,9% im Vorjahr auf 51,5% in 2001 gefallen. Nach Ausbildungsregionen fallen die relativen Anteile der Nachfrage sehr unterschiedlich aus: Während die Ausbildungsregionen I, III, und IV überdurchschnittliche Nachfragequoten nach Ausbildungsstellen im dualen System aufweisen, zeigt sich in Region II und insbesondere in Ausbildungsregion V, dass nur etwa zwei von fünf Schulabgängern und -abgängerinnen Interesse an einer Ausbildung im dualen System haben. Dies hängt vor allem mit der unterschiedlichen Struktur der Schulabgänger und -abgängerinnen zusammen: Ausbildungsregionen, in denen die nachfragerelevante Gruppe der Schulabsolventen und -absolventinnen mit und ohne Hauptschulabschluss sowie der Jugendlichen mit mittlerer Reife überdurchschnittlich groß ist (Ausnahme: Region II mit durchschnittlichen relativen Anteilen dieser Gruppe), weisen auch die höheren Nachfrageanteile insgesamt auf.

Aus **Übersicht 7** ist auch zu erkennen, dass sich der Rückgang in der Nachfragequote nach Ausbildungsregionen sehr unterschiedlich verteilt[2]): Wie nach den Ergebnissen der bisherigen Analysen nicht anders zu erwarten war, fallen die Rückgänge der Nachfragequote trotz steigender Schulabgängerzahlen in den Ausbildungsregionen IV und V mit bis zu 6,1% am stärksten aus. Verhältnismäßig konstante Anteile mit unterdurchschnittlichen Rückgängen liegen in den Ausbildungsregionen I und II vor. Dabei bleibt festzuhalten, dass gerade in den Ausbildungsregionen, in denen die Nachfragequote am wenigsten sinkt, Betriebe ihr Angebot an Ausbildungsstellen zurückfahren, während umgekehrt bei stark sinkender Nachfragequote das Angebot relativ konstant bleibt. Bei der Untersuchung, welchen Einfluss die Struktur der Schulabgänger und -abgängerinnen auf die Nachfrageentwicklung haben könnte, zeigt sich, dass bei starken Absolventenrückgängen der Anteil der nachfragerelevanten Gruppen steigt und der Anteil Jugendlicher mit Fach- und Hochschulreife sinkt.

Einflüsse regionaler Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen auf das Angebot an Ausbildungsstellen

Regionale Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen besitzen ein hohes Gewicht für die Entwicklung des Angebots auf dem Ausbildungsmarkt. Eine Analyse der verschiedenen Ausbildungsregionen nach ausgewählten Beschäftigungsdaten[3]) erbringt folgende Ergebnisse (vgl. **Übersicht 7**):

Ausbildungsregionen, die für das Jahr 2000 einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Beschäftigten in Ausbildungsbetrieben im verarbeitenden und im Baugewerbe aufweisen, zeigen die stärksten Rückgänge im Angebot an Ausbildungsstellen. Nehmen diese relativen Anteile ab und erhöht sich der Anteil des Dienstleistungsgewerbes[4]), so kommt es zu einer Stabilisierung oder einer leichten Zunahme. Verstärkt wird dieser Trend, wenn im Baugewerbe Beschäftigtenrückgänge

---

[1]) Einen Überblick zu Angebots-Nachfrage-Relationen nach Berufsgruppen bietet **Tabelle 4** im Anhang.

[1]) Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Heft 1 und 2; Auswertung zu Schulentlassenen aus allgemein bildenden und beruflichen Schulen für die Jahre 2000 (Ist-Zahlen) und 2001 (Prognose lt. Arbeitsmaterial zur KMK-Dokumentation Nr. 152) nach Arbeitsamtsbezirken, Stand September 2001

[2]) Zur Verdeutlichung der Unterschiede wurden die prozentuale Veränderung der relativen Anteile verwendet.

[3]) Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (30.6.1999 und 30.6.2000)

[4]) Hierzu wurden auch Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie Gebietskörperschaften und Sozialversicherung gerechnet.

nicht zu hoch und Zuwächse im Dienstleistungsgewerbe überdurchschnittlich hoch ausfallen.

Auch die im Rahmen einer Faktorenanalyse durchgeführten Untersuchungen zur Betriebsgrößenstruktur in den Ausbildungsregionen erbringen deutliche Hinweise auf den engen Zusammenhang der Entwicklungen im Beschäftigungs- und Ausbildungssystem: In den Ausbildungsregionen I und II mit hohen Angebotsrückgängen bauen vor allem Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten ihren Personalbestand ab, der teilweise durch die Zuwächse bei den mittelständischen Unternehmen mit Beschäftigtenzahlen zwischen 10 und unter 500 ausgeglichen wird. Auch unter den Kleinbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten sind Rückgänge zu verzeichnen. Umgekehrt erfolgt der Beschäftigtenabbau in den Ausbildungsregionen IV und V eher im Bereich des Mittelstandes, vor allem bei großen mittelständischen Ausbildungsbetrieben (200 bis 499 Beschäftigte). Ausgeglichen wird dieser rückläufige Trend durch die Zunahme bei den Großbetrieben. In der Ausbildungsregion III sind keine eindeutigen Zusammenhänge zwischen Betriebsgrößenstruktur und Ausbildungsangebotsentwicklung festzustellen.

Darüber hinaus scheint es – wie auf dem Arbeitsmarkt auch – sogenannte „Schwellenwerte“ zu geben, bei denen es ab einer bestimmten Erhöhung des Wirtschaftswachstums zu einem Beschäftigungszuwachs kommt. Vergleicht man die Zuwächse der Beschäftigten mit der Zunahme des Angebots an Ausbildungsstellen auf Arbeitsamtsebene, so fällt auf, dass es etwa ab 2,8 % Beschäftigungszuwachs entweder zu einer Erhöhung oder zumindest zur Stabilisierung des Vorjahresniveaus im Angebot kommt. Liegen die prozentualen Veränderungen darunter, so geht das Angebot zurück.

Regionale Entwicklung in den neuen Ländern

Für die neuen Länder gelten weiterhin andere Ausgangsbedingungen als in den alten Ländern. Mit einer durchschnittlichen Angebots-Nachfrage-Relation von 94,7 erreichen Arbeitsamtsbezirke in den neuen Ländern – wie im Vorjahr auch – keinen rechnerischen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage. Die Zunahme beträgt insgesamt 0,4 %. Dennoch ergeben sich in den neuen Ländern – auf ähnlich hohem Niveau wie in den alten Ländern – positive wie negative Veränderungen in der Angebots-Nachfrage-Relation im Vergleich zum Vorjahr. Für drei voneinander abgrenzbare Ausbildungsregionen lassen sich folgende Unterschiede feststellen (vgl. **Übersicht 8** und **Schaubild 5**):

- Wie bei den Ausbildungsregionen I und II in den alten Ländern zeigen sich für den ersten Regionstyp in den neuen Ländern Rückgänge in der regionalen Angebots-Nachfrage-Relation von durchschnittlich 1,3 %. Hier liegen die Rückgänge zwischen 0,5 % und 6,0 %. Im Unterschied zu den alten Ländern gehen allerdings nicht nur das Angebot, sondern auch die Zahl der Neuabschlüsse (5,7 %) und die Nachfrage (4,5 %) deutlich zurück. Damit sinkt die Angebots-Nachfrage-Relation von 94,1 auf 92,1. Auf 100 Bewerber und Bewerberinnen kamen im Jahr 2000 nur elf unbesetzte Ausbildungsplätze.
- In der Ausbildungsregion II sind mit 96,7 überdurchschnittlich hohe Angebots-Nachfrage-Relationen in den neuen Ländern zu verzeichnen. Hier sind die Zahl der Neuabschlüsse und die Nachfrage mit jeweils 1,3 % am wenigsten zurückgegangen. Auch das Angebot ist nur geringfügig um 1,2 % gesunken. Mit 14 unbesetzten Ausbildungsstellen pro 100 Bewerber und Bewerberinnen wird eine überdurchschnittliche UBA-UVB-Relation erreicht.

Schaubild 5 Durschnittliche Veränderungen unbesetzter Ausbildungsstellen, unvermittelter Bewerber und Bewerberinnen, des Gesamtangebots und der Gesamtnachfrage zwischen 2000 und 2001 nach Ausbildungsregionen in den neuen Ländern



Quelle: Kammererhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30. September; die prozentualen Veränderungen der Angebots-Nachfrage-Relation sind der besseren Vergleichbarkeit wegen mit dem Faktor 20 multipliziert

- Arbeitsamtsbezirke, die dem dritten Typus an Ausbildungsregionen angehören und in 2000 unterdurchschnittliche Angebots-Nachfrage-Relationen aufwiesen, erreichen mit durchschnittlich 2,1 Prozentpunkten einen deutlichen Zuwachs. Allerdings sind auch hier die Neuabschlüsse um 3,0% und die Nachfrage um 5,3% gesunken. Positives Merkmal dieser Region ist der Abbau der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen um 31,7%.

Hinsichtlich des Zusammenspiels von Angebot und Nachfrage in den neuen Ländern ist darauf hinzuweisen, dass die hohen Anteile außerbetrieblicher Ausbildungsplätze, die zum Ausgleich fehlender betrieblicher Ausbildungsplätze eingesetzt werden, keine direkten Aussagen über den tatsächlichen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage zulassen. Weiterhin muss ein Teil des generellen Rückgangs der Neuabschlüsse den demographischen Entwicklungen und den rückläufigen Schulabgängerzahlen zugerechnet werden[1]). Auf der Angebotsseite kommt hinzu, dass sich die Ausbildungsbetriebsquote in 2000 gegenüber dem Vorjahr um 0,8% auf 19,5 Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe bzw. um insgesamt 2.800 Ausbildungsbetriebe (2,7%) reduziert hat.

Entwicklungen nach Ausbildungsbereichen

In der Ausbildungsregion I liegen die stärksten Rückgänge in der Angebots-Nachfrage-Relation in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk sowie Öffentlicher Dienst. Hier stehen den Rückgängen in der Nachfrage überproportionale Abnahmen bei den Ausbildungsstellenangeboten gegenüber. Trotz des verbesserten Angebots bei den Freien Berufen geht die Nachfrage in diesem Bereich zurück.

Charakteristisch für die mittlere Ausbildungsregion in den neuen Ländern ist der Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage beim Öffentlichen Dienst und in der Hauswirtschaft. Bei gestiegenem Interesse an einer Ausbildung im Bereich Industrie und Handel reicht der Zuwachs im Angebot dagegen nicht aus. Die anderen Ausbildungsbereiche (ausgenommen Freie Berufe) sind durch überproportionale Nachfragerückgänge charakterisiert.

In der dritten Ausbildungsregion mit insgesamt steigenden Angebots-Nachfrage-Relationen in fast allen Ausbildungsbereichen führte die unzureichende regionale Versorgung mit Ausbildungsstellen aus dem Vorjahr zu einem überproportionalen Rückgang in der Nachfrage in allen Ausbildungsbereichen, zahlenmäßig am stärksten im Bereich Industrie und Handwerk erkennbar. Die einzige Ausnahme bildet hier der Bereich der Hauswirtschaft.

Veränderung nach Berufsgruppen

Bei der Differenzierung der Nachfrage und des Angebots nach berufsgruppenspezifischen Bestandteilen ergibt sich ein regional sehr unterschiedliches Bild: Die mehr angebotsbedingten Rückgänge in der Angebots-Nachfrage-Relation, bei denen die Rückgänge im Angebot stärker ausfallen als in der Nachfrage, liegen in der Ausbildungsregion I bei den Metall-, Bau- und Bauneben-, übrigen Fertigungs-, Verkehrs-, Verwaltungs- und Büroberufen sowie bei den Waren- und Dienstleistungskaufleuten. Durch überproportional steigende Nachfrage sinken die Angebots-Nachfrage-Relationen vor allem in den Bereichen Elektro-, Technik-, Körperpflege- und Hauswirtschaftsberufe. Nur bei den allgemeinen Dienstleistungsberufen kann ein zahlenmäßig ausreichendes Angebot die Nachfrage decken.

Wie sich aus den geringfügigen prozentualen Veränderungen der Angebots-Nachfrage-Relation nach Berufsgruppen ersehen lässt, sind in der Ausbildungsregion II, die eine überdurchschnittliche Angebots-Nachfrage-Relation aufweist, insgesamt günstige Auswahlmöglichkeiten nach Berufen vorhanden. Hier sind angebotsbedingte Rückgänge nur in den Bereichen Metall und Bau festzustellen. Ansonsten kann den Jugendlichen vor allem in Dienstleistungsbereichen ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot gemacht werden. Ausnahme hier bilden nur die technischen Berufe, bei denen die Nachfrage das Angebot deutlich überschreitet.

Im dritten Regionstypus, der mit 2,1% eine deutliche Verbesserung in der Angebots-Nachfrage-Relation aufweist, bricht die Nachfrage über fast alle Berufsgruppen hinweg deutlich ein. Betroffen davon sind grundsätzlich alle Fertigungsberufe, insbesondere die Bau- und Baunebenberufe mit einem Nachfragerückgang in Höhe von 19,6%. Aber auch in den Dienstleistungsberufen tritt ein Nachfragerückgang ein. Ausnahme hier sind die allgemeinen Dienstleistungsberufe, die mit 6,1% Angebots- und 1,4% Nachfragezuwachs für eine ausreichende Versorgung der Jugendlichen sorgen. Dies gilt im eingeschränkten Maße auch für die technischen Berufe.

Einfluss der Schulabgängerzahlen auf die Nachfrage

Den deutlichsten Hinweis, dass es in den neuen Ländern zu deutlichen Rückgängen in der Nachfrage gekommen ist, bietet der Vergleich mit der Schulabgängerstatistik[1]). Bei nur leicht zurückgehenden Schulabgängerzahlen ist der relative Anteil der Nachfrager und Nachfragerinnen an allen Schulabsolventen und -absolventinnen aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen im Vorjahresvergleich mit durchschnittlich 3,3% deutlich gesunken (vgl. **Übersicht 8**). Dies ist umso erstaunlicher, als der Anteil der nachfragerelevanten Schulabgänger und -abgängerinnen mit oder ohne Hauptschulabschluss bzw. mit mittlerer Reife höher liegt als in den alten Ländern. Aus den Entwicklungen nach Schulabschlüssen lassen sich keine Schlussfolgerungen für die Veränderung der Nachfrage ziehen.

Einfluss von Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur auf das Angebot

In den Beschäftigungsstrukturen zeigen sich grundlegende Unterschiede zu den alten Ländern (vgl. **Übersicht 8**). Nicht nur die Anteile von Beschäftigten in Ausbildungsbetrieben des Dienstleistungsgewerbe[2]) sind in den Ausbildungsregionen I und II deutlich höher als in den alten Ländern, auch die Bereiche Bau, Land-, Forst-, Energie- und Wasserwirtschaft sind stärker vertreten. Die Rückgänge in der regionalen Versorgung mit Ausbildungsstellen sind durch die rückläufige Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftsbereichen erklärbar: Über alle Ausbildungsregionen hinweg liegt der Rückgang der Beschäftigten in Ausbildungsbetrieben des Baugewerbes zwischen 13,3% und 14,7%. Zusätzlich wird in den Ausbildungsregionen I und III der starke Angebotsrückgang in

[1]) Vgl. dazu Brosi, W.: Vorausschätzung der Nachfrage nach Berufsausbildungsstellen 2001 bis 2015, in: Brosi, W./Troltsch, K./Ulrich, J. G.: Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen; Analysen und Prognosen; 2000 bis 2015, Bonn 2001

[1]) Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Heft 1 und 2; Auswertung zu Schulentlassenen aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen für die Jahre 2000 (Ist-Zahlen) und 2001 (Prognose lt. Arbeitsmaterial zur KMK-Dokumentation Nr. 152), Stand September 2001

[2]) Hierzu wurden auch Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie Gebietskörperschaften und Sozialversicherung gerechnet.

Höhe von 5,7 % bzw. 3,0 % durch die negative Beschäftigungsentwicklung im Bereich Land- und Energiewirtschaft (9,8 %) verstärkt. Nur in der zweiten Ausbildungsregion sind – abgesehen vom Baubereich – keine größeren Rückgänge zu verzeichnen. Hier nimmt das Ausbildungsangebot auch am wenigsten ab. Die Untersuchung der Beschäftigtenentwicklung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass bei Ausbildungsbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten im Durchschnitt die relativen Anteile um 3,4 %, bei ausbildenden Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten um 3,2 % zurückgehen. Allein mittelständische Ausbildungsbetriebe zeigen mit einem Zuwachs von 1,7 % eine gegenläufige Entwicklung. Besondere Unterschiede zwischen den Ausbildungsregionen existieren in diesem Falle nicht.

1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen

1.3.1 Bildungsverhalten von Schulabgängern und Schulabgängerinnen

2001 wurde – wie bereits in den Vorjahren – vom Bundesinstitut für Berufsbildung eine Befragung zum geplanten beruflichen Werdegang von Schülern und Schülerinnen in Abgangsklassen durchgeführt[1]). Die Befragung erfolgte am Ende des Schuljahres 2000/2001 und zwar von März bis Mai. Sie war vom Zeitpunkt als auch von ihrer regionalen Abgrenzung mit der Befragung des Vorjahres vergleichbar[2]). Die Erhebung erfolgte auf repräsentativer Basis in sechs alten und fünf neuen Ländern[3]). Befragt wurden Schüler und Schülerinnen in der 9. bzw. 10. Klasse[4]) der Hauptschule, in der 10. Klasse der Realschule und Gesamtschule[5]), in der 12./13. Klasse des Gymnasiums sowie im Berufsvorbereitungs-/Berufsgrundbildungsjahr und in den – sowie zweijährigen Berufsfachschulen (Wirtschaftsschulen in Bayern), die nicht zu einem Berufsabschluss führen. Insgesamt wurden knapp 35.000 Fragebogen in Abgangsklassen von über 700 zufällig ausgewählten Schulen eingesetzt. In die Auswertung gelangten Fragebogen von über 24.000 Schülern und Schülerinnen. 14.680 auswertbare Fragebogen kamen aus den alten Ländern und 9.470 aus den neuen Ländern. 48 % aller Befragten waren Mädchen.

Die befragten Schüler und Schülerinnen zeigen ein nahezu unvermindert hohes Interesse an einer betrieblichen Ausbildung. Knapp zwei Drittel der Befragten (64 %)[6]) wollen unmittelbar oder später eine Lehre beginnen, in den alten Ländern sind es 62 % und in den neuen Ländern 68 %. Nach wie vor ist der Wunsch, direkt nach dem Schulabschluss eine Berufsausbildung zu beginnen, in den neuen Ländern wesentlich ausgeprägter als in den alten Ländern, in denen dafür jedoch häufiger noch eine schulische Weiterqualifizierung der angestrebten Lehre vorgeschaltet wird.

[1]) Im Rahmen einer Wiederholungsbefragung wurde zu einem späteren Zeitpunkt erhoben, inwieweit die Bildungswünsche der Jugendlichen realisiert wurden, vgl. dazu Kapitel 1.3.2.

[2]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 1.3.1

[3]) Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz sowie Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

[4]) Freiwilliges 10. Schuljahr in den alten Ländern sowie in Brandenburg, Pflichtschuljahr in Nordrhein-Westfalen

[5]) Nur in Nordrhein-Westfalen, Hessen und Brandenburg

[6]) Dieser Wert liegt unter den Annahmen, die der Nachfragevorausschätzung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zugrunde liegen; vgl. dazu Kapitel 1.4

Das Ausbildungsinteresse der Abiturienten und Abiturientinnen ging, im Vergleich zum Vorjahr, zurück. 13 % (Vorjahr: 18 %) der befragten Studienberechtigten in den alten und neuen Ländern streben unmittelbar nach Schulende eine Ausbildung im dualen System an.

Alte Länder

Der Anteil der Schüler und Schülerinnen, die direkt nach Ende des Schuljahres eine Lehre beginnen wollen, hat sich zwischen 2000 und 2001 von 39 % auf 38 % geringfügig verändert (vgl. **Übersicht 9**). Tendenziell scheint jedoch das Interesse an einem direkten Übergang in eine duale Ausbildung stabil zu sein. Das gilt insbesondere für die Schüler und Schülerinnen der Hauptschulen und der beruflichen Vollzeitschulen. Dieses Interesse war bei Schülern stärker ausgeprägt als bei Schülerinnen. Das Interesse von Schulabsolventen und -absolventinnen, weiter zur Schule zu gehen, ist dementsprechend gleichbleibend (vgl. **Übersicht 10**). Aus der letzten Klasse des Gymnasiums waren 11 % der Befragten (Vorjahr: 13 %) daran interessiert, direkt nach Schulende eine Ausbildung im dualen System zu beginnen, darunter angesichts des anstehenden Wehr- und Zivildienstes wesentlich mehr junge Frauen (16 %) als junge Männer (5 %). Der Wunsch, erst später eine duale Berufsausbildung zu beginnen, ist insgesamt gegenüber dem Vorjahr gleich geblieben (24 %).

Neue Länder

In den neuen Ländern ist die Neigung der Befragten, unmittelbar nach Abschluss der Schule eine Berufsausbildung zu beginnen mit 52 %, weiterhin deutlich höher als in den alten Ländern (vgl. **Übersicht 11**). Dies betrifft alle Schulformen (vgl. **Übersicht 12**). Insgesamt hat sich hier gegenüber dem Vorjahr ein leichter Rückgang um drei Prozentpunkte ergeben. Insbesondere die Schüler und Schülerinnen in den Haupt-, Real- und Gesamtschulen sowie den Gymnasien wollen in 2001 in geringerem Maße direkt eine betriebliche Ausbildung beginnen; gleichzeitig ist dieser Ausbildungswunsch der Absolventen und Absolventinnen aus beruflichen Vollzeitschulen etwas gestiegen. Dagegen ist der Wunsch, erst später eine duale Ausbildung zu machen, im Vergleich zum Vorjahr um zwei Prozentpunkte auf 16 % gestiegen.

Berufswahl

Das Berufswahlverhalten von Jugendlichen in den neuen Ländern ist auch weiterhin flexibler als das von Jugendlichen in den alten Ländern. Rund 20 % der Schüler und Schülerinnen aus den neuen Länder gaben an, dass sie sich nur für einen bestimmten Beruf interessieren. Die restlichen rund 80 % der Befragten ziehen mehrere Berufe oder auch Berufe aus unterschiedlichen Berufsgruppen in Betracht. In den alten Ländern dagegen ziehen mehr als ein Drittel der Befragten (39 %) nur einen Ausbildungsberuf in Betracht. Zugunsten eines „ähnlichen Berufes“ würden sich 40 % der Jugendlichen entscheiden; 17 % können sich Lehrstellen auch in verschiedenen Berufsfeldern vorstellen (vgl. **Übersicht 13**).

Über die angestrebten Berufe der Befragten mit einem Lehrwunsch informiert die **Übersicht 14**. In den neuen Ländern wollen die weiblichen Befragten am häufigsten Verwaltungs- und Büroberufe sowie Berufe im Einzelhandel, die männlichen Befragten Metall- und Bauberufe erlernen. In den alten Ländern lagen ebenfalls die Verwaltungs- und Büroberufe bei den Schulabgängerinnen an erster Stelle; bei den Schulabgängern wurden am häufigsten die Metallberufe genannt. Auch hier zeigen die Ergebnisse (Doppelnennungen möglich) eine deutlich größere Bereitschaft der Jugendlichen aus den neuen Ländern, mehrere Berufe in Betracht zu ziehen.

Übersicht 9: Wunsch nach einer Ausbildung im dualen System jetzt (2001) und später in den alten Ländern[1]) in Prozent

Schule/Klasse/Geschlecht		Jetzt		Später		Jetzt und Später	
		2000	2001	2000	2001	2000	2001
HS 9	Insgesamt	41	42	39	41	80	83
	Männlich	49	49	34	35	83	84
	Weiblich	31	32	45	48	76	81
HS 10	Insgesamt	48	48	30	31	78	79
	Männlich	58	57	25	25	83	82
	Weiblich	36	37	36	38	72	76
RS 10	Insgesamt	44	39	23	25	67	64
	Männlich	51	46	21	22	72	68
	Weiblich	37	32	25	28	62	60
GS 10	Insgesamt	31	27	26	27	57	54
	Männlich	37	33	25	23	62	56
	Weiblich	24	21	27	31	51	52
Gymnasium	Insgesamt	13	11	8	6	21	17
	Männlich	4	5	14	8	18	13
	Weiblich	20	16	3	3	23	19
BZV	Insgesamt	58	59	24	24	82	83
	Männlich	66	65	20	22	86	87
	Weiblich	50	50	28	28	78	78
Insgesamt		**39**	**38**	**24**	**24**	**63**	**62**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 8, Seite 63

[1]) Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz

HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gymnasium, BVZ = Berufliche Vollzeitschulen (BGJ, BVJ, BFS)
BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BFS = Berufsfachschule

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Informationsquellen über einen Ausbildungsplatz

Weiterhin schaltet ein hoher Prozentsatz der Befragten (57 %), vor allem junge Frauen, bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz das Arbeitsamt ein, d.h., dass sie sich durch die Berufsberatung beim Arbeitsamt oder in einem Berufsinformationszentrum informieren. Knapp jeder fünfte Absolvent konnte während eines Schulpraktikums Informationen über eine Lehrstelle sammeln. Rund 15 % haben sich im Internet (z.B. Ausbildungsstelleninformationssystem) Hinweise über eine Ausbildung gesucht. Von den Ausbildungsplatzsuchenden haben in den alten Ländern 55 % der männlichen und 63 % der weiblichen Befragten und in den neuen Ländern 62 % der männlichen und 73 % der weiblichen Befragten erklärt, dass sie die Anschriften ihres Ausbildungsbetriebs vom Arbeitsamt erhalten hätten.

Erfolgreiche Bewerbung

Die Schulabgänger und -abgängerinnen wurden auch danach gefragt, ob zum Erhebungszeitpunkt die Bewerbung für einen Ausbildungsplatz bereits zum Erfolg geführt hat. Der Anteil an erfolgreichen Bewerbungen ist mit 61 % gegenüber 2000 (62 %) in den alten Ländern geringfügig gesunken. Die Erfolgsquote der jungen Männer liegt bei 63 % und die der jungen Frauen bei 60 %. In den neuen Ländern ist die Quote der erfolgreichen Bewerbungen leicht angestiegen. In 2000 lag sie bei 28 % und hat sich in 2001 um vier Prozentpunkte auf 32 % verbessert. Dieses Ergebnis wird insbesondere durch die erfolgreichen Bewerbungen der jungen Frauen beeinflusst (2000: 29 %, 2001: 35 %).

Mobilitätsbereitschaft[1])

Große Unterschiede zeigen sich in der Mobilitätsbereitschaft der Befragten in den alten und neuen Ländern. Von den Befragten, die sich zum Erhebungszeitpunkt erfolglos beworben hatten, sind 15 % (männlich: 15 %, weiblich: 14 %) in den alten und 45 % (männlich: 47 %, weiblich: 42 %) in den neuen Ländern bereit, für einen Ausbildungsplatz auch den Wohnort zu wechseln.

1.3.2 Verbleib von Schulabsolventen und -absolventinnen

Im Herbst 2001 sind im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Jugendliche aus den alten und neuen Ländern, die im Rahmen einer Schulabgängerbefragung im Frühjahr 2001[2]) ihre Einwilligung für eine nochmalige Befragung gegeben hatten, durch das Bundesinstitut für Berufsbildung erneut nach ihren angestrebten und den inzwischen realisierten Bildungswegen befragt worden. Ziel der Wiederholungsbefragung[3]) war es festzustellen, ob die Bildungsab-

[1]) Zur Mobilitätsbereitschaft von Jugendlichen vgl. auch die Kapitel 1.3.2 und 1.3.3; zur Mobilität im Zusammenhang mit Ausbildung und Beschäftigung vgl. Kapitel 4.4

[2]) Die Ergebnisse dieser Befragung sind im Kapitel 1.3.1 dargestellt.

[3]) Auch die Wiederholungsbefragung erfolgte in sechs alten Ländern (Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz) und fünf neuen Ländern (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen).

Übersicht 10: Geplanter beruflicher Werdegang von Schülern und Schülerinnen aus den Klassen 9, 10 und 12/13 der allgemeinbildenden Schule sowie der beruflichen Vollzeitschule in den alten Ländern[1]) 2000 und 2001 in Prozent

Schule/Klasse/Geschlecht		Beabsichtigter Werdegang nach Ende des Schuljahres										
		Allgemeinbildende Schule/Studium		Duale Berufsausbildung		BGJ/BVJ		BFS und sonstige Ausbildung[2])		Sonstiges[3])		Summe[4]) jeweils für 2000 und 2001
		2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	
HS 9	Insgesamt	19	15	41	42	12	12	24	25	5	6	100
	Männlich	18	13	49	49	12	13	17	19	5	6	100
	Weiblich	20	18	31	32	11	11	33	32	6	7	100
HS 10	Insgesamt	11	11	48	48	8	6	27	27	6	8	100
	Männlich	9	10	58	57	8	7	19	19	6	6	100
	Weiblich	14	13	36	37	7	5	36	36	7	9	100
RS10	Insgesamt	27	30	44	39	3	2	21	23	5	7	100
	Männlich	25	28	51	46	4	3	16	17	4	6	100
	Weiblich	29	31	37	32	3	2	26	29	5	7	100
GS10	Insgesamt	41	43	31	27	4	4	19	20	6	6	100
	Männlich	36	39	37	33	4	3	16	19	7	6	100
	Weiblich	47	47	24	21	4	5	22	22	4	5	100
Gymnasium 12/13	Insgesamt	36	39	13	11	–	–	6	6	45	45	100
	Männlich	14	21	4	5	–	–	3	3	79	72	100
	Weiblich	54	54	20	16	–	–	9	9	17	22	100
BVZ	Insgesamt	6	6	58	59	7	7	15	14	14	14	100
	Männlich	5	6	66	65	7	9	10	8	12	13	100
	Weiblich	7	5	50	50	8	5	19	24	16	15	100

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 9, Seite 64

[1]) Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz
[2]) Z. B. Ausbildung für Laufbahnanwärter im Öffentlichen Dienst
[3]) Z. B. Wehr-/Zivildienst, arbeiten, freiwilliges soziales Jahr
[4]) Durch Auf- und Abrundung Abweichungen von 100 möglich

HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule, BVZ = Berufliche Vollzeitschule (BGJ, BVJ, BFS)
BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BFS = Berufsfachschule

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 11: Wunsch nach einer Ausbildung im dualen System jetzt (2001) und später in den neuen Ländern[1]) in Prozent

Schule/Klasse/Geschlecht		Jetzt		Später		Jetzt und Später	
		2000	2001	2000	2001	2000	2001
HS 9	Insgesamt	59	50	28	33	87	83
	Männlich	66	58	23	30	89	88
	Weiblich	47	38	36	37	83	76
RS 10	Insgesamt	69	65	13	15	82	80
	Männlich	80	75	9	11	89	86
	Weiblich	59	55	16	19	75	74
GS 10	Insgesamt	64	59	14	17	78	77
	Männlich	72	74	10	11	82	85
	Weiblich	56	47	19	23	75	70
Gymnasium	Insgesamt	23	17	8	9	31	26
	Männlich	5	5	18	17	23	22
	Weiblich	35	26	1	3	36	29
BVZ	Insgesamt	69	72	12	12	81	84
	Männlich	78	79	11	10	89	90
	Weiblich	57	61	13	15	70	76
Insgesamt		**55**	**52**	**14**	**16**	**69**	**68**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 11, Seite 66

HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule, BVZ = Berufliche Vollzeitschule (BGJ, BVJ, BFS)
BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BGJ = Berufsgrundildungsjahr, BFS = Berufsfachschule

[1]) Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

sichten der Jugendlichen realisiert werden konnten. Bei der Wiederholungsbefragung wurden rund 7.200 Jugendliche (Anteil junge Frauen: 49%) angeschrieben. Insgesamt haben sich rund 3.620 Jugendliche beteiligt, dies entspricht einer Rücklaufquote von 50% (67% der Antworten kamen aus den alten Ländern und 33% aus den neuen Ländern). Die Absolventinnen haben sich insgesamt an der Befragung mit 55% etwas stärker beteiligt als männliche Jugendliche.

Insgesamt betrachtet konnten die Lehrstellenwünsche auch im Jahr 2001 in den alten und in den neuen Ländern zum größten Teil realisiert werden. In den alten Ländern hatten 38% der Jugendlichen im Mai 2001 angegeben, eine duale Berufsausbildung unmittelbar im Anschluss an die Schule beginnen zu wollen. 79% dieser Befragten haben im Oktober 2001 angegeben, tatsächlich eine Lehre begonnen zu haben. In den neuen Ländern wollten auch in 2001 wieder deutlich mehr Jugendliche (52% der Befragten), unmittelbar nach Schulende eine Lehre beginnen, 78% dieser Jugendlichen hatten im Oktober 2001 eine duale Ausbildung angetreten.

Wunsch nach einer dualen Berufsausbildung und Verbleib von Jugendlichen aus den alten und neuen Ländern

Von den Jugendlichen in den alten Ländern, die eine betriebliche Ausbildung im Frühjahr 2001 geplant hatten, konnten 73% der jungen Frauen und 86% der jungen Männer diesen Wunsch auch realisieren (vgl. **Übersicht 15**). Die jungen Frauen aus der Sekundarstufe I wählten überwiegend als Alternative zur Lehre den Besuch einer berufsbildenden Schule. Die Schulabgängerinnen der Sekundarstufe II und der berufsbildenden Schulen gaben im Herbst 2001 überdurchschnittlich an, etwas anderes zu machen (14% bzw. 29%, u.a. ein Praktikum zu absolvieren oder Jobben gehen). Diejenigen jungen Männer und Frauen der Klasse 9 Hauptschule, die den Wunsch nach einer dualen Ausbildung nicht realisieren konnten, haben als Alternative überdurchschnittlich künftig den Besuch einer berufsbildenden Schule gewählt (15% bzw. 17%).

In den neuen Ländern ist es insbesondere den jungen Männern (84%; vgl. **Übersicht 16**) gelungen, den Wunsch nach einer Ausbildungsstelle zu realisieren; bei den jungen Frauen waren es 72%. Als Alternative zu einem Ausbildungsplatz wählten die jungen Männer am häufigsten den Besuch einer berufsbildenden Schule bzw. absolvieren den Wehr- und Zivildienst. Die jungen Frauen, die keine Lehrstelle gefunden haben, gaben an, eine berufsbildende Schule zu besuchen.

Außerdem befand sich jeder zehnte Absolvent, der im Frühjahr 2001 keine betriebliche Ausbildung geplant hatte, im Herbst 2001 in einer Lehre. In den neuen Ländern (17%) und in den alten Ländern (8%) betraf das insbesondere die Jugendlichen, die eigentlich eine berufsbildende Schule besuchen wollten. Sie hatten sich zwischenzeitlich umorientiert und gaben an, mit ihrer Entscheidung voll und ganz zufrieden zu sein.

Berufswahl

Sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern steht bei den jungen Männern, die im Herbst 2001 eine Berufsausbildung begonnen haben, mit 71% bzw. 70% eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf ganz oben an, bei den jungen Frauen sind es nach wie vor die kaufmännischen Berufe (alte Länder: 39%, neue Länder: 32%), die Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (jeweils 18%) sowie die Büro- und Verwaltungsberufe (jeweils 13%).

Übersicht 12: Geplanter beruflicher Werdegang von Schülern und Schülerinnen aus den Klassen 9, 10 und 12/13 der allgemeinbildenden Schule und der beruflichen Vollzeitschule in den neuen Ländern[1]) 2000 und 2001 in Prozent

Schule/Klasse/Geschlecht		Beabsichtigter Werdegang nach Ende des Schuljahres										
		Allgemeinbildende Schule/ Studium		Duale Berufsausbildung		BGJ/BVJ		BFS und sonstige Ausbildung[2])		Sonstiges [3])		Summe[4]) jeweils für 2000 und 2001
		2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	
HS 9	Insgesamt	16	18	59	50	7	10	11	12	7	11	100
	Männlich	12	15	66	58	8	9	6	7	8	11	100
	Weiblich	23	21	47	38	6	11	17	20	7	10	100
RS 10[5])	Insgesamt	12	13	69	65	2	2	13	16	3	4	100
	Männlich	10	10	80	75	1	2	6	9	3	3	100
	Weiblich	15	15	59	55	3	3	19	23	4	4	100
GS 10	Insgesamt	24	22	64	59	1	3	7	9	4	7	100
	Männlich	19	12	72	74	1	3	3	5	5	5	100
	Weiblich	28	29	56	47	2	2	11	13	4	9	100
Gymnasium	Insgesamt	30	32	23	17	–	–	10	10	37	41	100
	Männlich	41	14	5	5	–	–	5	3	80	78	100
	Weiblich	38	45	35	26	–	–	14	15	10	14	100
BVZ	Insgesamt	2	1	69	72	4	3	14	10	11	14	100
	Männlich	2	2	78	79	4	3	3	3	12	13	100
	Weiblich	3	1	57	61	3	3	26	19	10	15	100

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 10, Seite 65

HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule, BVZ = Berufliche Vollzeitschule (BGJ, BVJ, BFS)
BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BFS = Berufsfachschule

[1]) Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
[2]) Z. B. Ausbildung für Laufbahnanwärter im Öffentlichen Dienst
[3]) Z. B. Wehr-/Zivildienst, arbeiten, freiwilliges soziales Jahr
[4]) Durch Auf- und Abrunden Abweichungen von 100 möglich
[5]) RS 10 = einschließlich HS 10 (wird nur in Mecklenburg-Vorpommern angeboten)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 13: Berufswahlverhalten der Ausbildungsplatzbewerber und Ausbildungsplatzbewerberinnen in den alten[1]) und neuen[2]) Ländern 2001 in Prozent

Berufswahl	Alte Länder						
	Schule						
	HS 9	HS 10	RS 10	GS 10	Gymnasium	BVZ	Insgesamt
Ein bestimmter Beruf	43	40	39	43	37	37	39
Ähnliche Berufe	35	42	45	38	44	39	40
Verschiedene Berufsfelder	19	15	14	15	11	20	17
Keine genaue Vorstellung	3	3	2	4	8	4	4
Insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Berufswahl	Neue Länder						
	Schule						
	HS 9		RS 10/ HS 10	GS 10	Gymnasium	BVZ	Insgesamt
Ein bestimmter Beruf	22		18	19	16	20	19
Ähnliche Berufe	40		49	47	52	45	46
Verschiedene Berufsfelder	33		31	30	26	30	31
Keine genaue Vorstellung	5		2	4	6	5	4
Insgesamt	**100**		**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 12, Seite 66

HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule
BVZ = Berufliche Vollzeitschulen sowie Wirtschaftsschule (Bayern)

[1]) Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz
[2]) Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 14: Beabsichtigte Ausbildungsberufe von Ausbildungsplatzbewerbern und Ausbildungsplatzbewerberinnen in den alten[1]) und neuen[2]) Ländern 2001 in Prozent (Mehrfachnennungen)

Berufsfelder	Alte Länder			Neue Länder		
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Land- und Forstwirtschaft/Gartenbau	4	7	5	6	13	9
Metallberufe	63	3	40	67	4	40
Elektroberufe	32	2	20	21	1	12
Ernährungsberufe	7	5	6	21	14	18
Bau- und Baunebenberufe	27	3	18	59	5	36
Sonstige gewerblich-technische Berufe	9	12	10	8	15	11
Einzelhandel	8	22	13	9	30	18
Groß- und Außenhandel	3	3	3	1	2	2
Andere Kaufleute	3	11	6	1	11	5
Banken, Versicherungen	5	11	8	3	9	6
Verwaltungs- und Büroberufe	12	52	27	6	44	22
Gesundheitsberufe	0	22	9	0	10	5
Friseur/Friseurin	0	14	6	1	16	7
Gastronomie, Hauswirtschaft	1	9	4	5	28	15
IT-Berufe	13	2	9	10	3	7
Mediengestalter	1	3	2	1	3	2
Andere Berufe	2	1	1	3	2	2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 13, Seite 67

[1]) Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz
[2]) Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 15: Wunsch nach einer Ausbildung im dualen System unmittelbar nach Schulende und Realisierung in den alten Ländern 2001 [1]) in Prozent

Realisierung	Abgangsklasse														
	HS 9		HS 10		RS 10		GS 10		Gymnasium 12/13		BVS		Insgesamt		
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Insgesamt
Duale Ausbildung	67	78	68	90	85	91	69	88	84	89	64	82	73	86	79
Allgemeinbildende Schule	5	4	2	0	1	2	8	4	2	11	1	0	2	1	2
Berufsbildende Schule	19	17	11	5	7	4	15	8	0	0	6	3	9	6	7
Sonstiges	9	2	19	5	7	3	8	0	14	0	29	15	16	7	12
Insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule, BVZ = Berufliche Vollzeitschule (BGJ, BVJ, BFS)
BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BFS = Berufsfachschule

[1]) Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 16: Wunsch nach einer Ausbildung im dualen System unmittelbar nach Schulende und Realisierung in den neuen Ländern[1]) 2001 in Prozent

Realisierung	Abgangsklasse												
	HS 9		RS 10		GS 10		Gymnasium 12/13Z		BVS		Insgesamt		
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Insgesamt
Duale Ausbildung	36	64	77	88	78	93	81	40	73	86	72	84	78
Allgemeinbildende Schule	7	7	4	1	0	0	9	0	0	0	4	1	3
Berufsbildende Schule	25	21	11	6	7	4	2	0	15	4	12	7	9
Sonstiges	32	9	8	5	15	3	8	60	12	10	12	8	10
Insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Z Abgangsklassen nur in Brandenburg, Thüringen und Sachsen

HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule, BVZ = Berufliche Vollzeitschule (BGJ, BVJ, BFS)
BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BFS = Berufsfachschule

[1]) Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Weitere Ausbildungsplatzsuche

Die Jugendlichen, die im Herbst 2001 keine duale Ausbildung aufgenommen haben, sind überwiegend daran interessiert, im kommenden Jahr eine Lehrstelle zu finden. Knapp 60% der Jugendlichen, die sich später für einen Ausbildungsplatz interessieren, sind auch beim Arbeitsamt gemeldet. In den alten Ländern sind dies 51% (weiblich: 49%, männlich: 53%) in den neuen Ländern 76% (weiblich: 76%, männlich: 77%).

Regionale Mobilität[1])

Die Mobilitätsbereitschaft der Jugendlichen aus den neuen Ländern ist nach wie vor deutlich höher als die der Jugendlichen aus den alten Ländern. Knapp 20% der Schulabgänger und -abgängerinnen aus den neuen Ländern (davon weiblich 24% und männlich 17%), die eine duale Ausbildung begonnen haben, gaben an, dass sie ihren Wohnsitz wegen des Ausbildungsplatzes gewechselt haben (alte Ländern insgesamt nur ein Prozent). Von diesen Jugendlichen haben 78% einen Ausbildungsbetrieb in den alten Ländern gefunden. 15% der Jugendlichen gaben an, nach der Ausbildung wieder an ihren Heimatort zurückkehren zu wollen, 22% wollen nicht mehr zurück und 63% konnten sich zum Befragungszeitpunkt noch nicht festlegen.

1.3.3 Mobilität von Jugendlichen[2]) aus den neuen Ländern

Zur Ermittlung der „Pendlerzahlen“ für das Jahr 2001 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in sieben alten Ländern (Baden-Württemberg, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Niedersachsen) eine Erhebung in Teilzeitschulen durchgeführt. Dabei wurde nach der Anzahl der Jugendlichen aus den neuen Ländern[3]), die bei einem Betrieb in den alten Ländern eine Ausbildung aufgenommen, gefragt. In den genannten Ländern wurden 850 Schulen angeschrieben. Davon haben sich rund 76 % an der Erhebung beteiligt. Hierbei wurden 180.745 Schüler und Schülerinnen im ersten Ausbildungsjahr erfasst, davon stammen 3.340 Jugendliche aus den neuen Ländern (weiblich: 49 %, männlich: 51 %). Mit Hilfe dieser Ergebnisse und unter Berücksichtigung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das Jahr 2001 ergeben sich folgende Schätzwerte

Land	Quote	Neuverträge 2001	Pendler
Baden-Württemberg	1,6 %	77.068	1.240
Bremen	2,3 %	5.975	135
Niedersachsen	4,9 %	56.663	2.780
Nordrhein-Westfalen	0,5 %	126.054	630
Rheinland-Pfalz	1,1 %	29.945	330
Saarland	0,3 %	8.839	25
Schleswig-Holstein	4,2 %	19.213	810
Insgesamt	**1,8 O**	**323.757**	**5.950**

[1]) Zur Mobilität von Jugendlichen vgl. auch die Kapitel 1.3.1 und 1.3.3; zur Mobilität im Zusammenhang mit Ausbildung und Beschäftigung vgl. Kapitel 4.4

[2]) Zur Mobilität von Jugendlichen vgl. auch die Kapitel 1.3.1 und 1.3.2; zur Mobilität im Zusammenhang mit Ausbildung und Beschäftigung vgl. Kapitel 4.4

[3]) Ohne Berlin

Drei Länder haben eine eigene Erhebung durchgeführt und folgende Zahlen gemeldet:

Land	Quote	Neuverträge 2001	Pendler
Bayern	5,4 %	101.217	5.482
Hamburg	7,9 %	13.025	1.030
Hessen	1,5 %	42.142	632
Insgesamt	**4,6 O**	**156.384**	**7.144**

Insgesamt dürften damit im Jahr 2001 rund 13.100 Jugendliche aus den neuen Ländern eine Ausbildung in den alten Ländern aufgenommen haben (Vorjahr: rund 14.400)[1]).

1.4 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage für 2002

- Methodische Hinweise zur Vorausschätzung der Schulabgänger im Jahr 2002

Schätzungen der voraussichtlichen Zahl der Schulabgänger und -abgängerinnen sind in Deutschland Aufgaben der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) und des Statistischen Bundesamtes. Die jüngsten längerfristigen Vorausberechnungen der KMK wurden im Frühjahr 2001 veröffentlicht. Sie orientieren sich an der 9. koordinierten Bevölkerungsprognose des Statistischen Bundesamtes und berücksichtigen die tatsächlichen Schülerzahlen der Schuljahre 1998/1999 und 1999/2000[2]).

Zur jährlichen Vorbereitung des Berufsbildungsberichts nimmt das Statistische Bundesamt eine Aktualisierung der KMK-Schulabsolventenprognose vor. Bei seiner Schätzung der Schulabgängerzahlen des Jahres 2002 berücksichtigt es die zuletzt bekannte Ist-Entwicklung – diese bezieht sicht auf das Jahr 2000 – und schreibt diese Daten auf der Basis der von der KMK erwarteten jährlichen Veränderungsraten fort. Nach den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes wird im Jahr

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 1.3.4

[2]) Vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 1999 bis 2015 (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 152), Bonn, Februar 2001

2002 die Anzahl der Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen sowie aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen und Fachgymnasien um 26.660 bzw. +2,2% auf 1.223.864 anwachsen (vgl. **Tabelle 14** im Anhang). 935.368 werden aus allgemeinbildenden und 288.496 aus beruflichen Schulen kommen. Der Zuwachs gegenüber 2001 fällt bei den Absolventen und Absolventinnen allgemeinbildender Schulen (+23.645 bzw. +2,6%) deutlich stärker aus als bei den Schulentlassenen aus beruflichen Schulen (+3.015 bzw. +1,1%)[1]).

Die Differenzierung der Schulentlassenen nach Ländern macht deutlich, dass die Anzahl der Absolventen und Absolventinnen sowohl in den alten Ländern als auch in den neuen Ländern und Berlin steigen wird. Für die alten Länder wird ein Zuwachs um +18.382 bzw. +2,0% erwartet, für die neuen Länder eine Steigerung um +8.278 bzw. +3,0%. Die wachsende Absolventenzahl in den neuen Ländern ist allerdings alleinige Folge der Umstellung der gymnasialen Schulzeit von 12 auf 13 Jahre in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. Sie wurde im Jahr 2001 durchgeführt. Damals fiel ein Abiturientenjahrgang fast komplett aus; im Jahr 2002 erfolgt die entsprechende Normalisierung der Abiturientenzahlen. Lässt man den dadurch bedingten „Zuwachs" von 13.391 Abiturienten und Abiturientinnen in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt außer Acht, so resultiert für die neuen Länder und Berlin ein Rückgang der sonstigen Schulabsolventen und -absolventinnen um -5.113. Dieser Rückgang betrifft mit Ausnahme der Absolventen und Absolventinnen mit Fachhochschulreife (+572) und der Restgruppe der „übrigen Schulentlassenen"(+256)[2]) alle sonstigen Schulabgängergruppen (Abgänger und Abgängerinnen ohne Hauptschulabschluss: -811, mit Hauptschulabschluss: -2.220, mit Realschul- oder sonstigem mittleren Abschluss: -1.056, Abiturienten und Abiturientinnen außerhalb Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt: -1.854). In diesen Rückgängen spiegeln sich bereits die demographischen Veränderungen in den neuen Ländern wider, die bis 2005 nur in kleinen Schritten und ab 2006/2007 sehr drastisch zu einer Verringerung der Ausbildungsstellennachfrage führen werden.

Die meisten Abgänger und Abgängerinnen aus Schulen mit einem Entlassungszeugnis sind zwischen 15 und 19 Jahre alt. Berechnungen auf Basis der Ist-Zahlen von 2000 zeigen jedoch, dass mindestens ein Viertel der Nachfrager und Nachfragerinnen nach Berufsausbildungsstellen im dualen System 20 Jahre und älter ist. Viele dieser Jugendlichen besuchen keine Schule mehr und sind in den dementsprechenden Statistiken nicht enthalten. Um auch das Nachfragepotenzial dieser jungen Erwachsenen für eine Vorausschätzung der Ausbildungsstellennachfrage berücksichtigen zu können, müssen die Schulabgängerprognosen durch entsprechende Angaben zur demographischen Entwicklung Jugendlicher im Alter von 20 Jahren und aufwärts ergänzt werden. Nach der mittleren Variante der 9. koordinierten Bevölkerungsprognose wird die Anzahl der 20- bis 26-Jährigen im Jahr 2002 bundesweit leicht um rund 60.400 bzw. 1,1% zunehmen. Vom Zuwachs sind die neuen Länder und Berlin (+47.100 bzw. +3,5%) stärker als die alten Länder (+13.300 bzw. +0,3%) betroffen.

Bei einer Nachfragevorausschätzung sind zudem noch die unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr zu berücksichtigen, da rund die Hälfte von ihnen im neuen Vermittlungsjahr als Nachfrager und Nachfragerinnen registriert werden wird, ohne zuvor wieder eine der hier bereits

[1]) Die Differenzierung der Daten nach allgemeinbildenden und beruflichen Schulabsolventen ist in der **Tabelle 14** im Anhang nicht enthalten.

[2]) Z. B. Schulentlassene mit Abgangszeugnis oder Schulentlassene ohne Angabe einer Zeugnisart

berücksichtigten Schularten besucht zu haben[1]). Die Anzahl der Unvermittelten aus dem Vorjahr hat sich bundesweit von 23.642 auf 20.462 (-3.180 bzw. -13,5%) im neuen Vermittlungsjahr 2001/2002 verringert (alte Länder: -2.252 bzw. -15,8%, neue Länder und Berlin: -928 bzw. -9,8%).

Nachfolgend werden die Ergebnisse einer Nachfragevorausschätzung dargestellt, welche die vom Statistischen Bundesamt prognostizierte Entwicklung bei den Schulabgängern und -abgängerinnen, die demographische Entwicklung bei älteren Jugendlichen und die Entwicklung bei den noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen aus dem Vorjahr berücksichtigt. Die Schätzung wurde für die alten Länder und die neuen Länder und Berlin getrennt vorgenommen, um unterschiedlichen Nachfragerstrukturen (z.B. relative Anteile der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen, Differenzen in der Altersstruktur der Nachfrager und Nachfragerinnen) Rechnung tragen zu können.

Ergänzend zu den Ergebnissen dieses kombinierten Schätzverfahrens werden vergleichend die Ergebnisse einer ausschließlich altersgruppenbezogenen Nachfragevorausschätzung nach dem Strukturquotenverfahren herangezogen. Diese Schätzung erfolgt, indem für das Basisjahr 2001 altersjahrgangsbezogene Nachfragequoten ermittelt werden (z.B. Anteil der sechzehnjährigen Nachfrager und Nachfragerinnen an der gesamten Gruppe der Sechzehnjährigen, Anteil der siebzehnjährigen Nachfrager und Nachfragerinnen an der gesamten Gruppe der Siebzehnjährigen usw.). Diese Quoten werden anschließend auf die Kohortenstärken der Sechzehn- bis Sechsundzwanzigjährigen im Jahr 2002 bzw. in den folgenden Jahren projiziert. Der spezifische Vorteil dieses Strukturquotenverfahrens besteht darin, dass überschneidungsfrei die Nachfragepotenziale aus allen relevanten Gruppen von Jugendlichen berücksichtigt werden können. Sonderentwicklungen wie in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern werden dabei eingerechnet. Auch bei diesem Verfahren werden die Schätzungen für die alten Länder und für die neuen Länder einschließlich Berlin getrennt vorgenommen, da sich die Altersstruktur der Nachfrager und Nachfragerinnen in beiden Regionen unterscheidet. Jugendliche aus den neuen Ländern interessieren sich im Schnitt nahezu ein halbes Lebensjahr früher für eine duale Berufsausbildung[2]).

[1]) Für die Nachfragevorausschätzung sind solche unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr zu berücksichtigen, die ohne zwischenzeitliche sonstige Aktivität (dies wäre z.B. ein erneuter Schulbesuch) unmittelbar in eine Berufsausbildung einmünden oder aber ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten, ohne etwas anderes zu beginnen. Die restlichen Jugendlichen, die sich zu einem Schulbesuch entschließen oder sonstiges machen, werden nur dann wieder zu Nachfragern des neuen Vermittlungsjahres, wenn sie z.B. ihre Schule noch im selben Jahr wieder beenden und sich erneut an der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung interessiert zeigen. Sie sind dann wieder nachfragerelevante Schulabgänger und -abgängerinnen, müssen aber für die Nachfragevorausschätzung nicht nochmals berücksichtigt werden. Denn sie sind bereits implizit in der Gesamtzahl aller erwarteten Schulabsolventen und -absolventinnen des entsprechenden Jahres und sonstiger Nachfragegruppen enthalten und werden hier bereits für die Nachfrageschätzung berücksichtigt.

[2]) Im Rahmen der KMK-Schulabsolventenprognose wird für den Vorhersagezeitraum von einem unveränderten Bildungsverhalten der Jugendlichen ausgegangen, so dass für die Veränderungen der Schulabsolventenzahlen nahezu ausschließlich demographische Entwicklungen maßgeblich sind. Eine Ausbildungsstellennachfragevorausschätzung, die sich ausschließlich auf die demographische Entwicklung stützt, führt deshalb im Wesentlichen zu ähnlichen Ergebnissen wie eine Nachfrageprognose, die sich u.a. auch auf die Veränderung der Schulabsolventenzahlen bezieht, und ist dieser gegenüber nicht im Nachteil.

• Rückblick auf die Nachfragevorausschätzung 2001

Die Entwicklung der Nachfrage in 2001 bewegte sich innerhalb des erwarteten Rahmens. Die Anzahl der Nachfrager und Nachfragerinnen nach Ausbildungsplätzen war auf 640.000 Jugendliche +/- ein Prozent geschätzt worden (633.600 bis 646.400)[1]). Diese Schätzung erfolgte auf der Grundlage der Absolventenprognosen der KMK und des statistischen Bundesamtes, auf der Basis erfahrungsgestützter Übergangsquoten der Schulabgänger und -abgängerinnen aus den verschiedenen Schularten bzw. schulischen Qualifikationsstufen und unter Berücksichtigung der Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr. Dabei wurde unterstellt, dass die Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen des Jahres 2001 in etwa die gleichen Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt vorfinden wie im Jahr 2000. Tatsächlich betrug die Nachfrage im Jahr 2001 634.314[2]). Die Abweichung des Ist-Ergebnisses vom Erwartungswert lag mit einem Betrag von -5.686 bzw. -0,89% innerhalb der tolerierten Spannweite von +/- ein Prozent.

Dass der tatsächliche Wert eher am unteren Rande der vorhergesagten Bandbreite lag, dürfte insbesondere auf die Entwicklung im Bausektor zurückzuführen sein. Aufgrund der sich weiter verschlechternden Konjunktur sank das Ausbildungsstellenangebot gegenüber dem Vorjahr deutlich; insgesamt wurden rund 9.600 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen. Ein Teil der Jugendlichen dürfte deshalb auf Alternativen wie berufsvorbereitende Maßnahmen ausgewichen sein. Die Anzahl der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen, die in eine berufsvorbereitende Maßnahme einmündeten, stieg um rund 4.200. Mit ihrer Einmündung in berufsvorbereitende Maßnahmen oder in sonstige Alternativen, wie den Beginn einer berufsfachschulischen Ausbildung, werden die Bewerber und Bewerberinnen nicht mehr als Nachfrager und Nachfragerinnen erfasst[3]).

Für die neuen Länder und Berlin wurde für 2001 eine Nachfrage von 143.000 Ausbildungsplätzen +/- ein Prozent (141.570 bis 144.430) innerhalb dieser Region erwartet. Es wurde davon ausgegangen, dass wie im Vorjahr weitere 14.400 Jugendliche ihre Ausbildungsstellen in den alten Ländern finden und als Ost-West-Pendler in die dort erfasste Nachfrage eingehen. Tatsächlich betrug die in den neuen Ländern und Berlin erfasste Nachfrage 142.211 (133.711 Neuabschlüsse und 8.500 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen) und wich damit nur um -789 bzw. -0,55% vom vorausgeschätzten Wert ab. Die Anzahl der Pendler und Pendlerinnen in die alten Länder belief sich auf rund 13.100 und fiel damit um 1.300 niedriger aus als im Vorjahr[4]). Die Gesamtzahl der Jugendlichen aus den neuen Ländern und Berlin, die im Jahr 2001 eine Berufsausbildungsstelle im Osten oder auch im Westen Deutschlands nachfragten, bezifferte sich damit auf 155.311 und lag damit um 2.089 bzw. -1,3% unter dem erwarteten Wert von 157.400. Dass insgesamt etwas weniger Jugendliche aus den neuen Ländern als erwartet eine Berufsausbildungsstelle nachfragten, dürfte wiederum vor allem mit der beschriebenen Entwicklung im Bausektor zusammenhängen.

Die in den alten Ländern gemessene Nachfrage nach Ausbildungsplätzen wurde für 2001 auf 497.000 +/- ein Prozent (492.030 bis 501.970) geschätzt. Darin enthalten waren 14.400 erwartete Pendler/Zuzügler aus den neuen Ländern. Die tatsächliche Nachfrage betrug 492.103 (480.141 Neuabschlüsse und 11.962 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen) und lag damit recht nah am unteren Ende des erwarteten Rahmens. Die Anzahl der Ausbildungspendler und -pendlerinnen aus den neuen Ländern belief sich auf 13.100[1]). Somit wurden 479.003 Nachfrager und Nachfragerinnen registriert, die ihren Wohnsitz in den alten Ländern haben, dies sind nur 3.597 (0,75 %) weniger als die vorausgeschätzten 482.600 Personen. Auf die besondere Bedeutung der Entwicklung im Bausektor für die Veränderung der Nachfrage wurde bereits verwiesen[2]).

• Vorausschätzung der Nachfrage 2002 im Bundesgebiet[3])

Bei der Vorausschätzung wird unterstellt, dass die Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen des Jahres 2002 in etwa die gleichen Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt vorfinden wie im Jahr zuvor. Demnach ist für 2002 mit einer Nachfrage von 640.000 zu rechnen. Dies wären rund 5.700 Nachfrager und Nachfragerinnen mehr (+0,9%) als in 2001.

Angesichts der Unsicherheiten im Hinblick auf die tatsächliche Entwicklung der Schulentlassenenzahlen und der demographischen Komponente (Anzahl der Jugendlichen) kann dieser Wert um rund ein Prozent nach oben oder unten abweichen. Bei dieser Nachfragevorausschätzung für 2002 ist berücksichtigt, dass die Umstellung der Schulzeit bis zum Abitur in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt von 12 auf 13 Jahre vollzogen sein wird und deshalb aus diesen beiden Ländern in 2002 wieder im normalen Maße Abiturienten und Abiturientinnen als Nachfrager und Nachfragerinnen auf dem Ausbildungsstellenmarkt auftreten werden. Bezogen auf die vom Statistischen Bundesamt errechneten 935.368 Absolventen und Absolventinnen allgemeinbildender Schulen ergibt sich bei 640.000 Nachfragern und Nachfragerinnen in 2002 eine Nachfragequote von gut 68%.

Die Alternativberechnung der Nachfrage nach dem ausschließlich demographisch basierten Strukturquotenverfahren führt zu einem Erwartungswert von gut 639.000. Beide Schätzverfahren führen damit auf Bundesebene zu einem nahezu identischen Ergebnis.

• Vorausschätzung der Nachfrage 2002 für die neuen Länder und Berlin

Die Vorausschätzung für 2002 basiert auf der Annahme, dass die Zahl der Ost-West-Pendler und -Pendlerinnen rund 13.400 betragen wird (2001: 13.100) und berücksichtigt die zwischenzeitlich vollzogene Umstellung der Schulzeit für Abiturienten und Abiturientinnen in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. Demnach ist für die neuen Länder und Berlin im Jahr 2002 mit knapp 142.000 Nachfragern und Nachfragerinnen (+/- ein Prozent) zu rechnen; dies wären etwas weniger als im Jahr zuvor (2001: 142.211). Bezogen auf die für die neuen Länder und Berlin erwarteten 227.772 Absolventen und Absolventinnen allgemeinbildender Schulen sind dies 62%, unter Einschluss der rund 13.400 Pendler und Pendlerinnen in die alten Länder rund 68%.

Dies sind die Ergebnisse des Schätzverfahrens, das Informationen der Schulstatistik, der Berufsberatung (noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen) und der demographischen Entwicklung bei älteren Jugendlichen berück-

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 1.4

[2]) Die Nachfrage setzte sich zusammen aus 613.852 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und 20.462 noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen.

[3]) Weitere Informationen hierzu und zu den sonstigen Ursachen der Ausbildungsmarktentwicklung sind im Kapitel 1.1.1 zu finden.

[4]) Vgl. Kapitel 1.3.3

1) Fußnote 1

[2]) Vgl. auch Kapitel 1.1.1

[3]) Vgl. auch Teil I, Kapitel 3

sichtigt. Die alternativ durchgeführte Berechnung nach dem ausschließlich demographiegestützten Strukturquotenverfahren führt für die neuen Länder und Berlin zu einem nur leicht höheren Ergebnis (Erwartungswert zwischen 142.000 und 143.000). Dass trotz der inzwischen leicht sinkenden Anzahl jüngerer Jugendlicher mit einem Nachfrageergebnis auf dem Niveau des Vorjahres zu rechnen ist, ist Folge der Sonderentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt und des damit verbundenen deutlichen „Zuwachses" der Abiturientenzahlen.

• Vorausschätzung der Nachfrage 2002 für die alten Länder

Für das Ausbildungsjahr 2002 ist bei gleichbleibenden Bedingungen auf der Angebotsseite des Ausbildungsstellenmarktes und bei einem unveränderten Interesse der Jugendlichen an dualer Ausbildung mit einer Nachfrage von gut 498.000 (+/- ein Prozent) zu rechnen. Im Jahr zuvor waren 492.103 Nachfrager und Nachfragerinnen registriert worden; der Zuwachs gegenüber 2001 würde also rund 6.000 bzw. gut ein Prozent betragen. Die Nachfragequote läge damit, bezogen auf die erwarteten 707.596 Absolventen und Absolventinnen aus den allgemeinbildenden Schulen, bei gut 70%. Darin sind jedoch rund 13.400 erwartete Pendler und Pendlerinnen sowie Hinzugezogene aus den neuen Ländern enthalten. Unter Abzug der aus den neuen Ländern stammenden Nachfrager und Nachfragerinnen ergäbe sich eine Nachfragequote im Jahr 2002 von knapp 69%.

Die Alternativberechnung nach dem ausschließlich demographiegestützten Strukturquotenverfahren führt zu einem nur leicht niedrigeren Schätzergebnis von knapp 497.000. Die Abweichung der Resultate beider Schätzverfahren fällt also auch hier relativ gering aus.

• Vorausschau auf die Nachfrageentwicklung in den kommenden Jahren

Aufgrund der unterschiedlichen demographischen Struktur in den alten und neuen Ländern[1]) wird es bis zum Jahr 2015 in den beiden Regionen Deutschlands auch zu einer sehr unterschiedlichen Nachfrageentwicklung kommen.

Für die neuen Länder und Berlin muss nach den Ergebnissen des demographiegestützten Strukturquotenverfahrens mit folgender Entwicklung gerechnet werden: Bis 2004 sinkt die wohnortbezogene Nachfrage (Nachfrage einschließlich Ost-West-Pendler) nur leicht, ab 2005/2006 aber drastisch mit jährlichen Veränderungsraten bis zu -18.000 bzw. -14%. Spätestens im Jahr 2012 wird sich der Nachfrageumfang aufgrund der demographischen Entwicklung halbiert haben. Danach ist wieder mit einer sehr leichten Steigerung der Nachfrage zu rechnen (vgl. **Schaubild 6**)[2]).

In den alten Ländern wird die wohnortbezogene Nachfrage (Nachfrage ohne Pendler und Pendlerinnen aus den neuen Ländern) bis zum Jahr 2008 stetig ansteigen und dann etwa um 50.000 Nachfrager und Nachfragerinnen höher ausfallen als heute. Von 2009/2010 an ist dann wieder mit einer sinkender Nachfrage zu rechnen. Die Nachfrage nach Ausbildungsstellen wird aber auch im Jahr 2015 immer noch um rund 20.000 höher ausfallen als im Jahr 2001 (vgl. **Schaubild 7**).

[1]) Vgl. ferner Kapitel 4.7

[2]) Bei den Ergebnissen handelt es sich um eine Aktualisierung der Schätzresultate des Bundesinstituts für Berufsbildung unter Berücksichtigung der jüngsten Nachfrageentwicklung bis Herbst 2001. Vgl. auch Bosi, W.: Vorausschätzung der Nachfrage nach Berufsausbildungsstellen 2001 bis 2015; in: Brosi, W./Troltsch, K./Ulrich, J.G.. (Hrsg.): Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen; Analysen und Prognossen 2000 bis 2015 (Forschung Spezial, Heft 2); Bielefeld 2001

2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

2.1.1 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden

Schulische Vorbildung

Die schulische Vorbildung wird in der Berufsbildungsstatistik als zuletzt erreichter allgemeinbildender Schulabschluss der Auszubildenden ausgewiesen. Sofern vor Antritt der betrieblichen Berufsausbildung eine berufsbildende Vollzeitschule besucht wurde, wird diese als zuletzt besuchte Schule angegeben. Dies ist vor allem beim Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss zu beachten, da viele von ihnen das Berufsgrundbildungsjahr oder das Berufsvorbereitungsjahr absolvieren.

Von den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag im Jahr 2000 haben 32,0% den Hauptschulabschluss. 2,4% der Auszubildenden verlassen die Schule ohne diesen Abschluss (vgl. **Übersicht 17**). Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch die Auszubildenden, die aus dem Berufsvorbereitungsjahr kommen (2,0%), häufig den Hauptschulabschluss nicht geschafft haben. In den neuen Ländern und Berlin liegt der Anteil der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss mit 3,1% über dem in den alten Ländern (2,2%). Gegenüber dem Vorjahr haben sich die prozentualen Anteile kaum verändert. Im langfristigen Vergleich zu den Vorjahren ist ein erheblicher Rückgang der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss festzustellen (1980: 53,3%; 1990: 35,5%). Dieser Trend entspricht der allgemeinen Entwicklung in der Verteilung der Schulabgänger und Schulabgängerinnen. Mehr als ein Drittel der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag (36,6%) besitzt einen Realschulabschluss, über den auch die meisten Auszubildenden verfügen, die von Berufsfachschulen kommen (8,3%). Beide Gruppen zusammengenommen ergeben fast 45% und damit den höchsten Anteil der Auszubildenden im dualen System.

Fast 100.000 Studienberechtigte, das sind 15,8% aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, haben im Jahr 2000 eine Ausbildung im dualen System begonnen. Gegenüber dem Vorjahr (16,0%) ist der Wert geringfügig niedriger. In den alten Ländern liegt der Wert mit 16,5% wesentlich höher als in den neuen Ländern und Berlin (13,4%). Der Durchschnittswert für das gesamte Bundesgebiet ist in den neunziger Jahren bis 1998 (16,7 %) kontinuierlich gestiegen und sinkt seitdem wieder. In Industrie und Handel haben 22,1%, bei den Freien Berufen 18,9% sowie im Öffentlichen Dienst 26,2 % eine Studienberechtigung. Einzelne Berufe wie Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte und Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin verzeichnen hier besonders hohe Werte (51,5% bzw. 35,4%).

Im Handwerk bilden die Auszubildenden mit oder ohne Hauptschulabschluss die größte Gruppe (50,0% bzw. 4,5%). Rechnet man noch Auszubildende aus dem Berufsgrundbildungsjahr und des Berufsvorbereitungsjahres hinzu, die überwiegend von Hauptschülern und Hauptschülerinnen besucht werden, beträgt deren Anteil im Handwerk mehr als 60%. 29,4% der Auszubildenden im Handwerk kommen mit einem Realschulabschluss zur Berufsausbildung.

Schaubild 6 Voraussichtliche wohnortbezogene Nachfrageentwicklung in den neuen Ländern und Berlin bis zum Jahr 2015 (Angaben in Tsd.)

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tsd.	162,4	155,4	156,2	155,7	155,2	152,3	147,2	134,9	116,5	101,6	90,7	83,8	81,5	82,4	84,3	86,0

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Schaubild 7 Voraussichtliche wohnortbezogene Nachfrageentwicklung in den alten Ländern bis zum Jahr 2015 (Angaben in Tsd.)

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tsd.	482,9	479,0	483,3	490,8	502,0	512,0	522,3	529,2	532,0	531,5	526,9	519,9	514,5	513,9	508,6	500,8

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 17: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 1999 und 2000 in Prozent

Ausbildungsbereich	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung[1]													
	Hauptschule ohne Abschluss		Hauptschule mit Abschluss		Realschul- oder gleichwertiger Abschluss		Hochschul-/Fachhochschulreife		Schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule		Berufsvorbereitungsjahr	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
Industrie und Handel	1,0	1,0	23,6	23,6	37,7	37,7	22,6	22,1	1,6	1,6	11,6	12,1	1,9	1,9
Handwerk	4,8	4,5	48,8	50,0	30,3	29,4	4,9	4,6	5,2	5,3	3,7	3,7	2,3	2,6
Landwirtschaft	7,3	7,8	39,5	38,9	30,8	31,2	10,8	10,7	7,0	7,3	2,9	2,6	1,7	1,5
Öffentlicher Dienst	0,2	0,1	7,4	6,9	60,1	62,1	26,9	26,2	0,6	1,3	4,2	3,2	0,6	0,1
Freie Berufe	0,3	0,4	19,2	19,9	54,6	55,2	20,0	18,9	0,5	0,4	5,1	4,9	0,3	0,2
Hauswirtschaft[2]	23,1	21,4	41,8	42,6	7,9	8,0	0,4	0,6	7,4	4,8	9,4	11,5	10,0	11,2
Seeschifffahrt	0,7	5,8	15,2	14,4	53,8	51,1	29,0	27,3	1,4	1,4	–	0,0	–	0,0
Alle Bereiche	**2,5**	**2,4**	**31,9**	**32,0**	**36,6**	**36,6**	**16,0**	**15,8**	**2,9**	**2,9**	**8,0**	**8,3**	**1,9**	**2,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 17, Seite 75

[1]) Jeder Auszubildende ist nur einmal aufgeführt, wobei er entweder nach dem zuletzt erreichten Schulabschluss oder nach der zuletzt besuchten Schule zugeordnet worden ist. Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe" (Hochrechnung). Die Kategorie „Sonstige Schulen" wurde zu zwei Drittel auf Hauptschulen mit Abschluss und zu einem Drittel auf Berufsfachschulen aufgeteilt.

[2]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Im Bereich Industrie und Handel stellen Auszubildende mit Realschulabschluss mit 37,7 % die größte Gruppe. Im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen kommt mehr als die Hälfte der Auszubildenden von Realschulen oder besitzt vergleichbare Abschlüsse.

Die Ausbildung von Studienberechtigten ist auf wenige Berufe konzentriert. Auf zehn Berufe konzentrieren sich 53 % der Auszubildenden mit Studienberechtigung. Diese sind fast ausschließlich dem kaufmännischen und dem Bürobereich zuzuordnen. Der 1997 geschaffene Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin nimmt mit einem Anteil an Studienberechtigten von 51,7 % einen vorderen Platz ein (vgl. **Übersicht 18**). Gegenüber dem Vorjahr (56,0 %) ist jedoch ein Rückgang festzustellen. Das lässt darauf schließen, dass im Zuge der Steigerung der Anzahl der Auszubildenden in diesem Beruf auch Auszubildende mit anderen Schulabschlüssen verstärkt ausgebildet werden. Auch im Beruf Bankkaufmann/Bankkauffrau ist der Anteilswert der Auszubildenden mit Studienberechtigung zurückgegangen. Er liegt mit 64,3 % jedoch immer noch sehr hoch (Vorjahr: 68,4 %). In den neuen Ländern und Berlin haben Auszubildende in diesem Beruf sogar zu 78 % eine Studienberechtigung. In einigen zahlenmäßig gering besetzten Berufen wie Werbekaufmann/Werbekauffrau, Buchhändler/Buchhändlerin, Luftverkehrskaufmann/Luftverkehrskauffrau und Verlagskaufmann/Verlagskauffrau beträgt der Anteil der Studienberechtigten 70 % und mehr. Allerdings sind in den meisten dieser Berufe die Anteilswerte gegenüber den Vorjahren nicht mehr angestiegen.

Das Berufswahlspektrum von Schulabsolventen mit Realschulabschluss ist vergleichsweise groß. Lediglich 36,1 % dieser Auszubildenden verteilen sich auf die zehn von ihnen am stärksten besetzten Berufe (Vorjahr: 35,8 %). Darunter befinden sich auch gewerbliche Berufe wie Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin und Koch/Köchin (vgl. **Übersicht 19**). Nicht mehr vertreten ist hier der Beruf Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin, der durch die schwierige wirtschaftliche Situation im Baugewerbe wesentlich weniger neu abgeschlossene Verträge aufweist. Die meisten Berufe gehören dem Bürobereich (Bürokaufmann/Bürokauffrau, Industriekaufmann/Industriekauffrau), dem Handelsbereich (Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel bzw. im Groß- und Außenhandel) und dem Gesundheitsbereich (Arzthelfer/Arzthelferin, Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin) an. In den neuen Ländern und Berlin wurde von diesen Auszubildenden besonders der Beruf Koch/Köchin gewählt (Anteil: 50,3 %, alte Länder: 30,9 %).

Auszubildende mit Hauptschulabschluss werden vor allem in Berufen des Handwerks ausgebildet (vgl. **Übersicht 20**). Darüber hinaus sind die Einzelhandelsberufe Kaufmann/ Kauffrau im Einzelhandel und Verkäufer/Verkäuferin von Bedeutung. Den höchsten Anteil an Auszubildenden aus dieser Gruppe hat mit 67,7 % der Beruf Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, in dem vor allem junge Frauen ausgebildet werden. Wie im Vorjahr sind Auszubildende mit Hauptschulabschluss zu 42 % in zehn Berufen zu finden.

Auch die meisten Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss erlernen handwerkliche Berufe wie Maler und Lackierer/ Malerin und Lackiererin, Maurer/Maurerin oder Friseur/ Friseurin (vgl. **Übersicht 21**). Viele dieser Jugendlichen werden auch in Berufen nach § 48 BBiG und § 42 b HwO (Regelungen für die Ausbildung Behinderter) ausgebildet. In der Hauswirtschaft betrifft dies vor allem den Beruf Hauswirtschaftstechnischer Betriebshelfer/Hauswirtschaftstechnische Betriebshelferin. Die zehn am häufigsten von diesen Jugendlichen besetzten Berufe umfassen 56 % aller Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss. In nahezu den gleichen Berufen begannen auch Abgänger und Abgängerinnen aus dem Berufsvorbereitungsjahr ihre Ausbildung, die ebenfalls überwiegend nicht über einen Hauptschulabschluss verfügen.

Übersicht 18: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hochschulreife gewählten Ausbildungsberufe 2000 und Vergleich mit 1999[1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger/ Ausbildungsanfängerinnen mit Hochschulreife		Anteil an allen Ausbildungsanfängern/ Ausbildungsanfängerinnen des Berufs	
	1999	2000	1999	2000
	Anzahl		Prozent	
Bankkaufmann/Bankkauffrau	12.094	11.620	68,4	64,3
Industriekaufmann/Industriekauffrau	10.357	9.602	47,8	45,4
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6.116	5.422	33,9	30,1
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	3.455	4.847	56,0	51,7
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	5.402	4.538	17,7	16,1
Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	4.539	4.451	54,6	51,8
Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	3.218	3.255	61,9	59,6
Rechtsanwalts-/Notarfachangestellter/ Rechtsanwalts-/Notarfachangestellte	2.895	2.880	30,3	29,0
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	3.063	2.829	24,9	22,3
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	2.794	2.568	22,3	21,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 18, Seite 77

[1]) Prozentanteile ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe" (Hochrechnung)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 19: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 2000 und Vergleich mit 1999[1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger/ Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern/ Ausbildungsanfängerinnen des Berufs	
	1999	2000	1999	2000
	Anzahl		Prozent	
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	12.984	13.052	38,8	39,8
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	13.501	12.445	44,2	44,2
Arzthelfer/Arzthelferin	9.923	9.616	60,6	60,8
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	8.775	8.112	36,4	34,7
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	6.768	7.952	57,5	57,3
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6.255	6.520	34,6	36,2
Industriekaufmann/Industriekauffrau	6.524	6.435	30,1	30,4
Koch/Köchin	6.263	6.253	38,9	38,7
Friseur/Friseurin	5.932	6.108	31,6	32,0
Rechtsanwalts-/Notarfachangestellter/ Rechtsanwalts-/Notarfachangestellte	5.569	5.879	58,3	59,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 19, Seite 77

[1]) Realschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe" (Hochrechnung)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Regional ist die Vorbildungsstruktur der Auszubildenden auch von länderspezifischen Bedingungen der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen bestimmt. In Niedersachsen erreichen Jugendliche aus dem Berufsgrundbildungsjahr mit 13,5 % den mit Abstand höchsten Anteil, in Bayern liegt der Wert bei 3,8 % (vgl. **Übersicht 22**). Beide Werte sind gegenüber dem Vorjahr wiederum leicht zurückgegangen. Alle übrigen Länder weisen wesentlich geringere Anteile auf. Das Berufsvorbereitungsjahr haben überdurchschnittlich viele Auszubildende im Saarland, in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein besucht (zwischen 4,1 % und 6,6 %). Von den Berufsfachschulen kommen besonders viele Auszubil-

Übersicht 20: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 2000 und Vergleich mit 1999[1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger/ Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern/ Ausbildungsanfängerinnen des Berufs	
	1999	2000	1999	2000
	Anzahl		Prozent	
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	11.570	11.867	48,0	50,7
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	11.724	11.487	35,0	35,0
Friseur/Friseurin	10.371	10.692	55,3	56,0
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	11.615	10.638	60,6	61,6
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	8.484	8.192	65,8	67,7
Verkäufer/Verkäuferin	7.685	7.217	51,2	52,1
Koch/Köchin	6.927	7.057	43,0	43,6
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	6.258	6.280	42,6	45,3
Metallbauer/Metallbauerin	5.567	5.408	56,4	56,9
Maurer/Maurerin (Industrie und Handel/Handwerk)	5.979	5.139	52,7	55,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 20, Seite 79

[1]) Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe" (Hochrechnung)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 21: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 2000 und Vergleich mit 1999[1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger/ Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern/ Ausbildungsanfängerinnen des Berufs	
	1999	2000	1999	2000
	Anzahl		Prozent	
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	1.845	1.615	9,6	9,3
Friseur/Friseurin	610	595	3,2	3,1
Tischler/Tischlerin	716	593	4,4	4,0
Metallbauer/Metallbauerin	651	579	6,6	6,1
Maurer/Maurerin (Industrie und Handel/Handwerk)	748	561	6,6	6,0
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	493	431	2,0	1,8
Behindertenberufe im Handwerk[2])	1.802	1.660	50,0	45,0
Behindertenberufe in der Hauswirtschaft[3])	861	773	37,6	34,2
Behindertenberufe in der Landwirtschaft[3])	762	756	49,1	51,2
Behindertenberufe im Bereich Industrie und Handel[3])	733	753	16,9	16,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 21, Seite 79

[1]) Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe" (Hochrechnung)
[2]) Ausbildungsberufe nach § 42 b HwO
[3]) Ausbildungsberufe nach § 48 BBiG

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

dende in Niedersachsen, Baden-Württemberg, Hamburg und im Saarland.

Die Quoten der Auszubildenden mit Studienberechtigung sind in den Stadtstaaten Hamburg, Bremen und Berlin überdurchschnittlich hoch. Allerdings haben die Stadtstaaten auch die höheren Anteile der Schulabgänger mit Studienberechtigung im allgemeinbildenden Schulwesen. In den Flächenstaaten Nordrhein-Westfalen, Hessen und im Saarland werden Werte über 20% erreicht. In den neuen Ländern liegen die Werte zwischen 9,5% in Mecklenburg-Vorpommern und 15,9% in Brandenburg.

Schulische Vorbildung der Auszubildenden in den neuen Berufen

Die informationstechnischen Berufe wurden sehr häufig von Auszubildenden mit Realschulabschluss oder Studienberechtigung gewählt. Insbesondere bei den Berufen Fachinformatiker/Fachinformatikerin und Informatikkaufmann/Informatikkauffrau haben viele die Hochschul- oder Fachhochschulreife (51,7% bzw. 50,7%; vgl. **Übersicht 23**). Allerdings sind im Zuge der Steigerung der Auszubildendenzahlen diese Anteile zurückgegangen, so beim Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin von 60,5% (1997) auf 51,7% (2000). Ähnliches gilt für den Beruf Informatikkaufmann/Informatikkauffrau. In den IT-Berufen sind auch Auszubildende mit Hauptschulabschluss vertreten. Beim Beruf Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-Elektronikerin beträgt deren Anteil 9,3%, beim Beruf Informationssystem- und Telekommunikationssystemkaufmann/-kauffrau 7,6%. Von den beruflichen Schulen, überwiegend von Berufsfachschulen, kommen durchschnittlich 12,1% der Auszubildenden, bei den Informatikkaufleuten 16,4%.

Ähnlich ist die Situation auch in den Berufen der Mediengestaltung. So haben Auszubildende im Beruf Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien, Fachrichtung Medienberatung zu 60,3% und in der Fachrichtung Mediendesign zu 55,5% eine Studienberechtigung. Den höchsten Anteil haben diese Jugendlichen bei den Kaufleuten für audiovisuelle Medien (81,6%).

Die neuen gewerblichen Berufe Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin (1997) und Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin (1999) sind ungefähr zu gleichen Teilen mit Auszubildenden mit Hauptschulabschluss bzw. mit Realschulabschluss besetzt. In den Berufen Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin (1997) und Mechatroniker/Mechatronikerin (1998) haben die Auszubildenden mit Realschulabschluss die höheren Anteile, wobei im ersten Beruf auch eine größere Anzahl der Auszubildenden (21,0%) von berufsbildenden Schulen, darunter 12,8% von Berufsfachschulen, kommt. Einen hohen Anteil von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (24,9%) hat der informationstechnische Beruf des Handwerks Informationselektroniker/Informationselektronikerin. In dem Beruf Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie wurden zu 19,8% Auszubildende mit Hauptschulabschluss im Jahr 2000 eingestellt.

Altersstruktur der Auszubildenden

Im Zeitraum von 1970 bis 1990 nahm das durchschnittliche Alter der Auszubildenden um mehr als zwei Jahre von 16,6 auf 19 Jahre zu, seither stagniert es. War 1970 nur etwa ein Fünftel (22%) der Auszubildenden 18 Jahre und älter sind es derzeit beinahe drei von vier Auszubildenden (72%). Waren früher weibliche Jugendliche im Durchschnitt jünger, so kehrte sich dies 1996 erstmalig um. Weibliche Auszubildende sind derzeit geringfügig älter als männliche.

Übersicht 22: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ländern 2000 in Prozent[1])

Land	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung:[2])						
	Hauptschule ohne Abschluss	Hauptschule mit Abschluss	Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	Hochschulreife	Schulisches Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr
Baden-Württemberg	1,5	34,6	37,8	11,9	0,8	12,4	1,0
Bayern	2,9	47,2	30,3	9,7	3,8	4,7	1,3
Berlin	2,5	26,5	46,5	19,0	0,2	3,9	1,3
Brandenburg	2,3	28,6	49,1	15,9	0,1	0,5	3,5
Bremen	3,0	27,5	32,9	23,6	0,8	11,7	0,5
Hamburg	1,6	19,1	32,0	32,2	0,3	12,1	2,8
Hessen	1,4	28,6	35,8	21,1	1,8	9,7	1,6
Mecklenburg-Vorpommern	4,0	29,7	52,4	9,5	0,1	1,8	2,5
Niedersachsen	1,6	23,4	29,8	14,6	13,5	15,8	1,3
Nordrhein-Westfalen	2,6	31,2	31,2	23,2	1,6	9,4	0,7
Rheinland-Pfalz	1,8	37,8	30,5	12,4	3,3	11,0	3,3
Saarland	2,0	35,4	20,8	20,2	2,3	12,7	6,6
Sachsen	3,7	24,2	52,1	11,5	1,7	1,8	4,9
Sachsen-Anhalt	2,3	16,1	59,1	11,6	0,9	3,4	6,6
Schleswig-Holstein	2,3	34,0	34,1	12,7	1,9	10,9	4,1
Thüringen	3,3	28,8	49,8	12,9	0,2	1,7	3,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 22, Seite 80

[1]) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

[2]) Jeder Auszubildende ist nur einmal aufgeführt, wobei er entweder nach dem zuletzt erreichten Schulabschluss oder nach der zuletzt besuchten Schule zugeordnet worden ist. Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“ (Hochrechnung); die Kategorie „Sonstige Schulen“ wurde zu zwei Drittel auf Hauptschulen mit Abschluss und zu einem Drittel auf Berufsfachschulen aufgeteilt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 23: Schulische Vorbildung der Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen in ausgewählten neuen Berufen 2000 in Prozent[1])

	Schulische Vorbildung				
	Hauptschule ohne Abschluss	Hauptschule mit Abschluss	Realschule	Hoch-/Fachhochschulreife	Berufsbildende Schule[2])
Neue Berufe insgesamt[3])	**0,3**	**11,7**	**39,7**	**36,7**	**11,5**
Darunter					
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	0,5	13,7	41,8	27,8	16,2
Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin	2,1	24,8	47,4	4,6	21,0
Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Öffentlicher Dienst, Industrie und Handel)	–	2,4	56,3	36,8	4,5
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0,5	12,5	37,2	39,4	10,5
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	0,6	19,8	31,4	31,5	16,7
Fassadenmonteur/Fassadenmonteurin	2,3	65,9	29,5	0,0	2,3
Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	0,8	43,3	42,7	2,9	10,4
Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin	0,6	12,9	41,8	33,5	11,2
Informationselektroniker/Informationselektronikerin	0,5	24,9	55,9	10,4	8,4
IT-Berufe	0,1	7,0	35,2	45,6	12,1
Darunter					
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/ Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	0,1	7,6	30,9	47,6	13,7
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	0,0	5,2	27,7	50,7	16,4
Fachinformatiker/Fachinformatikerin (Industrie und Handel)	0,1	6,5	30,2	51,7	11,4
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/ Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	0,2	9,3	57,9	23,2	9,5
Kaufmann für Verkehrsservice/Kauffrau für Verkehrsservice	–	7,3	62,3	18,4	11,9
Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	0,5	3,2	9,9	81,6	4,8
Mechatroniker/Mechatronikerin	0,0	11,7	67,5	12,4	8,4
Mediengestalter in Bild und Ton/Mediengestalterin in Bild und Ton	0,1	7,1	17,1	69,9	5,7
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien – Medienberatung	–	6,3	23,0	60,3	10,4
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien – Mediendesign	0,2	8,2	23,9	55,5	12,2
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien – Medienoperating	0,1	9,3	29,7	47,7	13,3
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien – Medientechnik	–	12,7	33,9	45,0	8,5
Mikrotechnologe/Mikrotechnologin	–	3,8	63,4	27,2	5,7
Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin	–	50,0	48,1	1,9	0,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 23, Seite 81

[1]) Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“ (Hochrechnung); die Kategorie „Sonstige Schulen“ wurde zu zwei Drittel auf Hauptschulen mit Abschluss und zu einem Drittel auf Berufsfachschulen aufgeteilt.
[2]) Schulisches Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule, Berufsvorbereitungsjahr
[3]) 36 seit 1996 in Kraft getretene Berufe

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Steigerung des Durchschnittsalters der Auszubildenden wurde von mehreren Entwicklungen geprägt, u. a.:

– von dem aufgrund der Verlängerung der Schulzeit im Sekundarbereich I allgemein gestiegenen Alter der Schulabgänger und Schulabgängerinnen,

– von der anhaltend hohen Anzahl von Jugendlichen, die vor Beginn der Ausbildung berufliche Vollzeitschulen besuchen,

– von einem wachsenden Anteil der Studienberechtigten unter den Auszubildenden.

Das seit 1990 stagnierende Durchschnittsalter ist auch eine Folge des um gut ein halbes Jahr geringeren Durchschnittsalters der Auszubildenden in den neuen Ländern. Seit 1993 wird von der Berufsbildungsstatistik das Alter der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag erfasst. Der Altersaufbau ist in den einzelnen Ausbildungsberufen sehr unterschiedlich. Er spiegelt im Wesentlichen die schulische Vorbildung der Jugendlichen wider. Während Berufe, die bevorzugt von Jugendlichen mit Studienberechtigung ergriffen werden, nur geringe Anteile von unter 18-Jährigen aufweisen (Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau 11 %, Bankkaufmann/Bankkauffrau 22 %, Industriekaufmann/Industriekauffrau 23 %), gilt vor allem für gewerbliche Ausbildungsberufe das Gegenteil (Landmaschinenmechaniker/Landmaschinenmechanikerin 74 %, Bäcker/Bäckerin 62 %, Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin 57 %).

Auf der Grundlage der Altersstruktur der Jugendlichen, die eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung den Anteil der eine Berufsausbildung antretenden Jugendlichen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung berechnet (vgl. **Übersicht 24**). Für das Jahr 1999 addieren sich die Anteile der Jahrgänge der 16- bis 24-Jährigen auf 68,6 %. Auf der Grundlage dieser Berechnung ist davon auszugehen, dass bis zum 25. Lebensjahr rund 68,6 % eines Altersjahrgangs eine duale Berufsausbildung absolvieren. Das sind 6,3 Prozentpunkte mehr als 1994. Die Ausbildungsbeteiligung ist daher, trotz knapper Ausbildungsplätze, in den vergangenen Jahren gestiegen.[1])

2.1.2 Ausländische Jugendliche

Ausbildung im dualen S stem[2])

Die Anzahl der Auszubildenden ausländischer Herkunft nahm in den alten Ländern[3]) gegenüber dem Vorjahr um 3.900 ab (-4,0 %) und betrug insgesamt 93.410 (vgl. **Übersicht 25**). Dementsprechend ging der Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr von 7,5 % auf 7,2 % zurück. In den neuen Ländern ist die Anzahl ausländischer Auszubildender gering (262), da es nur sehr wenige ausländische Jugendliche im ausbildungsfähigen Alter gibt. In Berlin beträgt die Anzahl ausländischer Auszubildender 3.256.

Unter den Auszubildenden ausländischer Herkunft bildeten die 38.026 Jugendlichen mit türkischer Staatsangehörigkeit die größte Gruppe (41 %). Gegenüber dem Vorjahr war ihre Anzahl um 2.147 niedriger (-5,1 %). Zu berücksichtigen ist dabei die zunehmende Zahl von Einbürgerungen. Auch bei allen anderen Nationalitäten mit Ausnahme der Italiener waren niedrigere Werte zu verzeichnen. Mit 10.802 Auszubildenden bilden diese die zweitstärkste Gruppe. Nur ungefähr jeder fünfte ausländische Auszubildende kam aus einem Land der Europäischen Union. Neben den türkischen Jugendlichen kamen aus Nicht-EU-Staaten Auszubildende in größerer Anzahl aus Jugoslawien (Serbien und Montenegro 8.085), Kroatien (4.246), Polen (2.156), Marokko (1.504) und aus Bosnien-Herzegowina (1.049).

Im Bereich Industrie und Handel wurden in den alten Ländern 45.156 ausländische Jugendliche ausgebildet, das sind 1.010 weniger als im Vorjahr, so dass der Ausländeranteil von 7,0 % auf 6,6 % zurückging. Im Handwerk hatten 8,0 % (Vorjahr: 8,5 %) der Auszubildenden (37.874) eine ausländische Staatsbürgerschaft. Gegenüber dem Vorjahr ist diese Zahl wiederum deutlich niedriger (-2.900 bzw. -7,1 %).

Im Bereich der Freien Berufe ist die Zahl der Auszubildenden mit ausländischer Herkunft als einzigem größeren Bereich leicht angestiegen (+309) und betrug 12.043, das entsprach einem Anteil von 9,2 % (Vorjahr: 9,0 %). Zum Beispiel wurden im Beruf Arzthelfer/Arzt-helferin mehr junge Frauen ausländischer Herkunft ausgebildet (+6 %), so dass der Ausländeranteil in diesem Beruf jetzt bei 11,1 % liegt. Ähnliches gilt für Steuerfachangestellte (+200 Auszubildende bzw. +27 %). Diese Werte zeigen, dass für ausländische Jugendliche, insbesondere für Mädchen, gute Chancen in diesem Ausbildungsbereich bestehen. In den anderen Ausbildungsbereichen liegt der Anteil ausländischer Jugendlicher deutlich niedriger.

In einigen Ländern lag der Ausländeranteil erheblich über dem Durchschnitt, z. B. in Baden-Württemberg bei 11,4 %, in Hessen bei 10,0 % und in Nordrhein-Westfalen bei 8,3 %. Die höchsten Anteile werden in diesen Ländern im Handwerk erreicht, z. B. in Baden-Württemberg mit 14,6 % und in Hessen mit 12,6 %.

Der Anteil der jungen Frauen unter den ausländischen Auszubildenden betrug im Jahr 2000 41,0 % und ist damit gegenüber dem Vorjahr (39,7 %) wiederum angestiegen (vgl. **Übersicht 26**). Bei den deutschen Auszubildenden lag der Frauenanteil bei 41,3 %. Dabei muss berücksichtigt werden, dass deutsche junge Frauen auch häufig Berufe im schulischen Bereich (insbesondere Berufe des Gesundheitswesens) wählen. Ausländische junge Frauen sind dort nur zu einem Anteil von 5 % vertreten.

Die meisten ausländischen Auszubildenden wurden in gewerblichen Berufen ausgebildet (50.527 bzw. 52 %). Dieser Bereich ist auch von einem starken Rückgang gegenüber dem Vorjahr (-8 %) betroffen, während in den kaufmännischen und sonstigen Berufen sogar noch ein geringer Zuwachs von rund 600 Auszubildenden festzustellen ist. Damit nähert sich der Anteil in gewerblichen Berufen dem der deutschen Auszubildenden (50 %) weiter an. Die Entwicklung bei den ausländischen Jugendlichen entspricht dem allgemeinen Trend zu kaufmännischen und Dienstleistungsberufen.

---

[1]) Unter Berücksichtigung der Verträge, die nach Vertragsabschluss gelöst und erneut eingegangen werden, wird der tatsächliche Anteil am 31. Dezember 1999 vom Bundesinstitut für Berufsbildung auf etwa 60 % geschätzt. Vgl. Althoff, H.: Die statistische Erfassung der neuen Ausbildungsverträge und der Ausbildungsabbrecher – Zwei ungelöste Probleme der Berufsbildungsstatistik; in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 4, 1997

[2]) Statistische Informationen über ausländische Jugendliche an Schulen enthalten die Grund- und Strukturdaten 2000/2001 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (www.bmbf.de); zu ausländischen Jugendlichen vgl. ferner Kapitel 3.3.2

[3]) Mit der Erhebung für das Jahr 2000 erfolgte eine neue Länderaufteilung: Im Gegensatz zu den Vorjahreserhebungen zählt nun Berlin zu den neuen Ländern. Ein direkter Zahlenvergleich zu den Angaben der Berufsbildungsberichte aus den Vorjahren ist daher nicht möglich.

Übersicht 24: Anteil der Jugendlichen mit neuem Ausbildungsvertrag an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung 1999

Altersjahrgang	16-Jährige	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24-Jährige
Wohnbevölkerung 1998 in Tausend	909,0	936,0	937,4	950,6	911,8	908,2	910,1	905,7	890,7
Auszubildende mit neuem Ausbildungsvertrag 1999 in Tausend	119,0	159,5	113,0	84,7	62,8	39,5	21,6	11,9	23,2
Anteil der Auszubildenden mit neuem Ausbildungsvertrag an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung in Prozent	13,1	17,0	12,1	8,9	6,9	4,4	2,4	1,3	2,6

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1999; Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 1, Gebiet und Bevölkerung 1999; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 25: Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen 1996 bis 2000

Jahr/Ausbildungsbereich	Insgesamt		Davon nach Land der Staatsangehörigkeit						
			EU-Länder	Darunter			Türkei	Ehemaliges Jugoslawien	Sonstige Staatsangehörigkeit[2])
	Anzahl	Anteil an allen Auszubildenden in Prozent[1])		Griechenland	Italien	Spanien			
1996	116.246	9,4	23.242	5.305	10.442	2.265	47.568	21.531	23.905
1997	110.061	8,7	22.442	5.024	10.305	2.160	44.592	19.157	23.870
1998	104.250	8,0	22.263	4.850	10.495	2.053	42.764	12.222	27.001
1999	100.899	7,5	22.092	4.814	10.816	1.889	42.013	10.025	26.769
2000	96.928	7,1	21.692	4.784	10.802	1.750	39.866	8.085	27.285
Ausbildungsbereiche 2000									
Industrie und Handel	45.156	6,6	10.549	2.243	5.004	1.017	19.350	3.236	12.021
Handwerk	37.874	8,0	8.775	2.030	4.663	557	15.328	3.735	10.036
Landwirtschaft	342	1,2	101	10	27	7	83	12	146
Öffentlicher Dienst	961	2,6	209	41	107	19	393	65	294
Freie Berufe	12.043	9,2	1.963	439	943	145	4.511	999	4.570
Hauswirtschaft[3])	547	5,8	95	21	58	5	199	37	216
Seeschifffahrt	5	1,5	–	–	–	–	2	1	2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 25, Seite 83

[1]) Die Quoten wurden berechnet für die alten Länder mit Berlin, da es in den neuen Ländern kaum ausländische Auszubildende gibt. Die absoluten Zahlen beziehen sich jedoch auf Deutschland.
[2]) Einschließlich ohne Angabe
[3]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 26: Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht 1996 bis 2000

Jahr	Insgesamt	Davon					
		In gewerblichen Ausbildungsberufen	In kaufmännischen und sonstigen Ausbildungsberufen	Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Anzahl				Prozent	Anzahl	Prozent
1996	116.246	71.179	45.067	73.217	63,0	43.029	37,0
1997	110.061	64.981	45.080	68.081	61,9	41.980	38,1
1998	104.250	57.565	59.650	64.010	61,4	40.240	38,6
1999	100.899	55.108	45.791	60.838	60,3	40.061	39,7
2000	96.928	50.527	46.401	57.151	59,0	39.777	41,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 26, Seite 84; dort wurden die Zahlen für die alten Länder und Berlin wiedergegeben; hier die Zahlen für Deutschland.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die ausländischen Auszubildenden waren auf wenige Berufe konzentriert. Die zehn Berufe, in denen sie am häufigsten ausgebildet wurden, umfassten bereits 42 % aller ausländischen Auszubildenden. In fast allen Berufen gingen die Anteile ausländischer Auszubildender zurück. Die weiblichen Jugendlichen wurden am häufigsten als Friseurin, Arzt- oder Zahnarzthelferin, die männlichen Jugendlichen als Kraftfahrzeugmechaniker oder Maler und Lackierer ausgebildet (vgl. **Übersicht 27**). Bei den Friseurinnen hatte jede sechste Auszubildende (15,6 %) eine ausländische Staatsbürgerschaft; allerdings ging dieser Wert gegenüber dem Vorjahr (17,0 %) zurück. 1995 lag er noch bei 25 %. Auch bei den Zahnarzthelferinnen war der Anteil von Auszubildenden ausländischer Herkunft hoch (9,9 %). In den Büroberufen hatten durchschnittlich 6,0 % der Auszubildenden eine ausländische Staatsbürgerschaft, bei den Bürokaufleuten 7,3 %. In den gewerblichen Berufen der Industrie betrug die Quote 6,9 %. Allerdings wurden in einigen Berufen des Bergbaus und der Bekleidungsindustrie für ausländische Auszubildende Anteile von 15 % und mehr erreicht (z. B. Bergmechaniker 20 %). Die Gesamtzahl der Auszubildenden ist in diesen Berufen allerdings gering. Der einzige stärker besetzte Beruf mit einem hohen Anteil an ausländischen Auszubildenden war der Teilezurichter/die Teilezurichterin (708 ausländische Auszubildende bzw. 26,5 %). In den Berufen des Handwerks gingen die absoluten Zahlen wie auch die Anteilswerte der ausländischen Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr zurück. 1999 gab es z. B. 5.572 ausländische Jugendliche im Beruf Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin, im Jahr 2000 5.029 (-10,0 %). Entsprechend geringer wurden auch die Anteilswerte (8,9 % zu 8,0 %).

Übersicht 27: Die am zehn häufigsten von ausländischen Auszubildenden gewählten Ausbildungsberufe 2000 und Vergleich mit 1999[1])

Ausbildungsberuf	Ausländische Auszubildende		
		Anteil an allen Auszubildenden des Berufs	
	2000	2000	1999
	Anzahl	Prozent	
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	6.140	9,9	10,3
Friseur/Friseurin	5.915	15,6	17,0
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	5.029	8,0	8,9
Arzthelfer/Arzthelferin	4.811	11,1	10,4
Bürokaufleute (Industrie und Handel, Handwerk)	4.234	7,3	7,3
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	3.715	11,0	11,4
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	3.289	9,9	11,0
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	3.032	8,0	8,1
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	2.790	6,7	6,8
Verkäufer/Verkäuferin	2.503	13,7	14,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 27, Seite 84

[1]) Die Quote wurde berechnet für die alten Länder mit Berlin, da es in den neuen Ländern kaum ausländische Auszubildende gibt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Berufliche Schulen

Die Anzahl der ausländischen Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen betrug im Jahr 2000 rund 205.000 (vgl. **Tabelle 15** im Anhang). Dies entspricht einem Ausländeranteil von 7,6%, ein Wert, der gegenüber dem Vorjahr (8,1%) gefallen ist. Rund 61% der Schüler besuchten die Teilzeitberufsschule, die meisten die Fachklassen für Auszubildende. Hohe Ausländeranteile erreichten mit 9,8% die Berufsfachschulen. Im Berufsvorbereitungsjahr und im Berufsgrundbildungsjahr war jeder sechste Schüler (17,2%) Ausländer. Diese Bildungsgänge werden häufig bei einem Mangel an Ausbildungsplätzen als Ausweichmöglichkeit, aber auch zur Verbesserung der Vermittlungschancen für einen betrieblichen Ausbildungsplatz besucht.

Die Verteilung auf die Schularten zeigt, dass in den weiterführenden Zweigen des beruflichen Schulwesens vergleichsweise wenige ausländische Jugendliche zu finden sind. Zum Beispiel sind ihre Anteile in Fachoberschulen und Fachschulen gering (6,4% bzw. 4,1%). Diese Schulen setzen in der Regel den Abschluss einer Berufsausbildung voraus.

2.1.3 Studienberechtigte[1]) im dualen System

Weniger Studienberechtigte als in den Vorjahren suchen den Berufseinstieg über eine Ausbildung im dualen System. Im Ausbildungsjahr 2000/2001 haben fast 96.900 Studienberechtigte einen Ausbildungsvertrag unterschrieben – im Vorjahr waren es noch 101.000[2]). Der Anteil Studienberechtigter an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sinkt damit auf 15,6% gegenüber den Jahren 1999 (15,8%) bzw. 1998 (16,5%). In den alten Ländern wurden Ende Dezember 2000 mehr als 78.000 Jugendliche mit Studienberechtigung und weitere 18.000 in den neuen Ländern ausgebildet, wobei sich die Anteile angenähert haben (alte Länder: 16,2%; neue Länder: 13,3%)[3]).

Ungebrochen ist die Nachfrage für kaufmännische Ausbildungsberufe wie auch für die neuen Medien- und IT-Berufe[4]). So begannen im Jahr 2000 allein 4.847 Studienberechtigte ihre Ausbildung im Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin. Gegenüber 1999 (rund 2.200) ist das mehr als eine Verdoppelung der Neuverträge. Die zehn am häufigsten von Jugendlichen mit Studienberechtigung gewählten Ausbildungsberufe sind der **Übersicht 18** zu entnehmen. Daraus ist ersichtlich dass die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei fast allen diesen Berufen rückläufig sind. Das gilt auch für den Beruf Bankkaufmann/Bankkauffrau. Da die Zahl der insgesamt neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge z.B. in diesem Beruf vom Jahr 1999 zum Jahr 2000 leicht anstieg, ist der Rückgang bei den Jugendlicher mit Studienberechtigung offensichtlich nicht angebotsbedingt.

Je nach Ausbildungsbereich variieren die mit Studienberechtigten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Mit Ausnahme des Bereichs Hauswirtschaft ist im Jahr 2000 die Gesamtzahl der Neuverträge in allen Ausbildungsbereichen gegenüber 1999 rückläufig. Allerdings ist in den neuen Ländern eine Steigerung sowohl insgesamt wie auch für die Bereiche Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst und Freie Berufe zu registrieren. Mehr als ein Fünftel (22,0%) oder rund 72.800 der in 2000 neu eingestellten Auszubildenden in Industrie und Handel[1]) besitzen eine Studienberechtigung. Im Handwerk schlossen die Ausbildungsbetriebe mit 9.300 Studienberechtigten neue Ausbildungsverträge ab. Der Anteil Studienberechtigter ist hier leicht von 4,8% (1999) auf 4,5% gefallen. Eine recht hohe Studienberechtigtenquote (25,4%) weist in 2000 der Öffentliche Dienst auf, wo rund 3.900 Verträge mit Studienberechtigten ins Ausbildungsverzeichnis der zuständigen Stellen eingetragen worden sind[2]). Deutlich seltener haben studienberechtigte Männer und Frauen dagegen eine betriebliche Ausbildung begonnen in den Bereichen Landwirtschaft (1.527 Neuverträge bzw. 10,5%), Hauswirtschaft (25 bzw. 0,5%) und Seeschifffahrt (38 bzw. 27,3%).

Studienanfänger und Studienanfängerinnen im Wintersemester 2000/2001 mit Ausbildungsabschluss im dualen S stem

Der ab Mitte der neunziger Jahre feststellbare Rückgang von Studienanfängern an Fachhoch- und Hochschulen mit abgeschlossener Berufsausbildung im dualen System setzt sich abgeschwächt fort[3]). Nach der aktuellen Befragung des Hochschul-Informations-System (HIS) besitzt ein Fünftel (20%) aller deutschen Erstimmatrikulierten des Wintersemesters 2000/ 2001 bereits einen betrieblichen Ausbildungsabschluss. 1994/1995 kamen dagegen noch 29% mit einem solchen Abschluss an die Hochschulen. Der Anteil der männlichen Studienanfänger mit dualem Abschluss liegt mit 25% dabei um zehn Prozentpunkte über dem der Studienanfängerinnen (vgl. **Übersicht 28**). Drei mal so viele studierende Männer wie Frauen hatten schon vor oder bis zum Erwerb der Studienberechtigung eine betriebliche Ausbildung absolviert. Dagegen unterscheiden sich Männer (12%) und Frauen (11%) kaum, sofern jene Teilgruppe betrachtet wird, die den betrieblichen Abschluss erst nach dem Schulabgang erworben hat. Erstimmatrikulierte aus den alten Ländern haben häufiger als jene aus den neuen Ländern einen betrieblichen Berufsabschluss.

Anders als Studienanfänger und Studienanfängerinnen im Wintersemester 2000/2001 ohne weitere Ausbildung, haben die zusätzlich im dualen System Ausgebildeten anschließend überdurchschnittlich oft ein Studium der Ingenieur- oder der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften begonnen und in geringerem Maße eines der Fächergruppe „Mathematik und Naturwissenschaft“. Das begegnet dem Mangel an akademischen Fachkräften in den genannten Fachrichtungen und erhöht zukünftig zudem das Angebot an wettbewerbsfähigen Hochschulabsolventen mit betriebspraktischer Erfahrung.

Computernutzung bei Studienberechtigten (Entlass ahrgang 1999) in betrieblicher Ausbildung

Kompetenzen aufzubauen im Umgang mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien ist eine Voraussetzung für die Berufsausübung im Übergang zur Wissensgesell-

[1]) Der Begriff „Studienberechtigte“ wird hier für Schulabgänger und Schulabgängerinnen der Sekundarstufe II verwendet, die eine allgemeine bzw. fachgebundene Hochschulreife oder die Fachhochschulreife erworben haben.

[2]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 2.2.3

[3]) Alte Länder: ohne Berlin; neue Länder: einschließlich Berlin; Quelle: Statistisches Budesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2000; Berechnung Bundesinstitut für Berufsbildung

[4]) Vgl. dazu auch Kapitel 2.2.1

[1]) Einschließlich Bank-, Versicherungs-, Gast- und Verkehrsgewerbe

[2]) Ohne diejenigen Auszubildenden, deren Vertrag nach dem BBiG bei anderen zuständigen Stellen außerhalb dieses Ausbildungsbereichs erfasst wird.

[3]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 2.2.3 für die Entwicklung seit 1994

schaft[1]). Computer und Internetzugang sind heute wie selbstverständlich in die Ausbildung und den Alltag von Studienberechtigten integriert. Anfang 2000 befragte das Hochschul-Informations-System (HIS) 13.800 der Studienberechtigten des Entlassjahres 1999, darunter auch 2.025 Personen in einer betrieblichen Berufsausbildung[2]). Jeweils nur vier Prozent der studienberechtigten Männer bzw. der Frauen in dualer Ausbildung erklärten, sie hätten „bisher kaum Kenntnisse der Computernutzung“. Handhabung und Erwerb von PC-Kenntnissen geschehen vielfältig und als fortdauernder Prozess. Die früher besuchte Schule (Unterrichtsfach oder Kurse) als Lernort nannten jeweils die Hälfte der männlichen und weiblichen Befragten. Mehr als zwei Drittel (71%) hat sich allerdings das PC-Know-how auf eigene Initiative während der Schulzeit oder nach dem Erwerb der Reife angeeignet. Hier zeigen sich auch deutliche Unterschiede zwischen Männern (95%) und Frauen (65%). 55% der Befragten geben des Weiteren an, dass der Erwerb entsprechender Kenntnisse Teil ihrer betrieblichen Berufsausbildung ist. Weibliche Auszubildende (58%) machen diese Aussage häufiger als männliche (42%).

Übersicht 29 verdeutlicht die Funktion des Computers als ein gängiges Lern- und Arbeitsmittels für Studienberechtigte in dualer Ausbildung. So ist für vier von fünf der Auszubildenden der persönlich verfüg- und nutzbare Computer Realität. Das gilt am Ausbildungsplatz wie auch im privaten Bereich gleichermaßen. Dabei zeigt sich, dass Frauen (82%) am Ausbildungsplatz offenbar eher als Männer (76%) die Möglichkeit haben, einen PC zu nutzen. Unterschiede im Zugang sind dagegen in den alten und neuen Ländern nicht auszumachen. Dagegen können Männer häufiger als Frauen im Privatbereich entweder den eigenen oder den im Haushalt vorhandenen PC nutzen (89% gegenüber 79%). Der private PC-Zugang ist für Auszubildende aus den alten Ländern eher gegeben als für Auszubildende aus den neuen Ländern[3]). Wie intensiv gerade Studienberechtigte in dualer Ausbildung den Computer ausbildungsbezogen nutzen, geht aus folgenden Angaben der Befragten hervor:

– „Täglich“ kommt der PC bei zwei Drittel (62%) der Auszubildenden zum Einsatz, weitere 15% nutzen ihn „mehrmals wöchentlich“, 15% tun das „gelegentlich“ oder „selten“ (8%). Im Anteilswert „täglich“ liegen sie damit deutlich über dem Wert vergleichbarer Gruppen – etwa Studienberechtigte an Berufsakademien/Verwaltungshochschulen (32 %), in schulischer/sonstiger Berufsausbildung (18%) oder an Fachhochschulen (23%).
– 18,6 Stunden pro Woche im Durchschnitt (Mittelwert) sitzen die Nutzer mit Studienberechtigung im Rahmen der dualen Ausbildung am PC. Auf eigene Initiative hin setzt diese Gruppe den Computer zusätzlich jeweils fast zwei Wochenstunden für ausbildungs- und berufsbezogene Zwecke ein oder nutzt den PC zur allgemeinen Fort- und Weiterbildung.

Dual Ausgebildete haben nach dieser Untersuchung ein positives Bild, was die Handhabung und ihr Wissen im Umgang mit Computern insgesamt angeht. Gut zwei von fünf der Befragten bezeichnen in einer Selbsteinschätzung ihr Know-how hier mit „sehr gut“ oder „gut“. Schwächere Notenstufen werden dagegen seltener gewählt. Männer (57%) bescheinigen sich die Noten sehr gut oder gut deutlich häufiger als weibliche Auszubildende (41%).

[1]) Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: „Anschluss statt Ausschluss: IT in der Bildung“; Bonn, August 2000

[2]) Vgl. Heine, C./Durrer, F.: Computer und neue Medien in der Schule, HIS Kurzinformation A5/2001

[3]) Vgl. auch: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Computer- und Internetnutzung hängen stark von Einkommen und Bildung ab, Wochenbericht des DIW, Nr. 41 vom 12. Oktober 2000

2.2 Strukturelle Entwicklung der betrieblichen Berufsausbildung

2.2.1 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe

Ende 2000 standen 1.702.017 Jugendliche in einer betrieblichen Berufsausbildung. Hiervon entfielen 1.297.202 auf die alten und 404.815 auf die neuen Länder und Berlin (vgl. **Schaubild 8**). In den alten Ländern ist die Anzahl gegenüber dem Vorjahr wiederum deutlich angestiegen (um rund 17.600 Auszubildende), während in den neuen Ländern und Berlin rund 14.000 Auszubildende weniger zu verzeichnen sind. Insgesamt ergibt sich damit ein Zuwachs von 3.600 Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr.

Die Entwicklungen sind in den Ausbildungsbereichen unterschiedlich verlaufen (vgl. **Schaubild 9**). Der Zuwachs betrifft, abgesehen von der Seeschifffahrt, nur den Bereich Industrie und Handel (+28.000 Ausbildungsverhältnisse) und auch in diesem Bereich im Wesentlichen nur die alten Länder (+4,1%, neue Länder und Berlin: +1,0%). Im Handwerk waren 20.710 weniger Ausbildungsverträge registriert, was vor allem die neuen Länder und Berlin betraf (-8,7%). Hier spielt der starke Rückgang bei den Bauberufen eine Rolle. Allein in dem Beruf Maurer/Maurerin gab es 3.049 Ausbildungsverträge weniger. Aber auch in den alten Ländern ist für das Handwerk ein Minus von 1,5% festzustellen. Durchschnittlich ergibt sich für das Handwerk ein Rückgang um 3,4%. Die übrigen Bereiche haben gegenüber dem Vorjahr nur geringfügige Einbußen zu verzeichnen, was für die alten wie auch für die neuen Länder und Berlin gilt. Insbesondere bei den Freien Berufen konnte die rückläufige Entwicklung der früheren Jahre gestoppt werden. Eine Ausnahme bildet die Landwirtschaft, die mit 3,6% einen stärkeren Rückgang aufweist. Für den Öffentlichen Dienst muss berücksichtigt werden, dass die Ausbildung bei den Bahn- und Postunternehmen, die bis zu ihrer Privatisierung zum öffentlichen Dienst zählten, nun zum Bereich Industrie und Handel gerechnet werden. Auch die Ausbildung von Sparkassenkaufleuten wird im Bereich Industrie und Handel (Bankkaufmann/Bankkauffrau) weitergeführt. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren ist die Anzahl der Auszubildenden im Öffentlichen Dienst gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert. Hinzu kommt, dass im Öffentlichen Dienst verstärkt in Berufen ausgebildet wird, für die dieser nicht zuständige Stelle ist.

Die höchsten Steigerungsraten haben die zwischen 1996 und 2000 neu geschaffenen Berufe erzielt, die zumeist im Bereich Industrie und Handel angesiedelt sind (vgl. **Übersicht 30**). Die Anzahl der Auszubildenden ist hier von 57.344 (1999) auf 85.342 (2000) angestiegen (+49%). Auch die Zahl der Ausbildungsplätze für die vier IT-Berufe ist erneut um 45% gestiegen und liegt im Jahr 2000 bei rund 37.000. Insbesondere die Fachinformatiker/Fachinformatikerinnen haben deutlich zugelegt (+59%). Damit steht dieser Beruf in der Besetzungsrangfolge aller Berufe des dualen Systems bereits an 20. Stelle. Für die nächsten Jahre ist eine weitere Ausweitung zu erwarten. Auch bei den Automobilkaufleuten sowie in den Berufen Mechatroniker/Mechatronikerin (fast 100%) und Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien ist die Zahl der Ausbildungsplätze erheblich angestiegen. Auch gering besetzte Berufe haben zum Teil Steigerungsraten um 60% aufzuweisen. Der Frauenanteil beträgt in den neuen Berufen 25,4%. In einigen Berufen liegt der Anteil der weiblichen Auszubildenden deutlich über der Hälfte und erreicht zum Teil Werte über 80%. Bei den IT-Berufen beträgt ihr Anteil durchschnittlich 14,1% und ist damit gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert. Unter den IT-Berufen erzielen die Informations- und Telekommunikationskaufleute mit 29,6% einen höheren Wert, während die Informatikkaufleute mit 21,9%

Übersicht 28: Studienanfänger und Studienanfängerinnen[1]) mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung in den Wintersemestern 1994/1995, 1996/1997, 1998/1999, 2000/2001 in Prozent

	Insgesamt				Männer				Frauen				Alte Länder	Neue Länder
	1994/1995	1996/1997	1998/1999	2000/2001	1994/1995	1996/1997	1998/1999	2000/2001	1994/1995	1996/1997	1998/1999	2000/2001	2000/2001	2000/2001
Betriebliche Berufsausbildung insgesamt	29	25	21	20	37	32	26	25	19	18	16	15	21	17
Davon: Vor/beim Erwerb der Hochschulreife	16	12	9	8	22	18	13	13	7	7	5	4	9	6
Nach dem Erwerb der Hochschulreife	13	13	12	12	15	14	13	12	12	11	11	11	12	11

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 40, Seite 98

[1]) Deutsche Studienanfänger und Studienanfängerinnen an wissenschaftlichen Hochschulen und Fachhochschulen

Quelle: HIS, Studienanfängerbefragungen; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

einen geringen Wert als 1999 erzielen. Auch in den neuen Ländern und Berlin ist im Jahr 2000 ein starker Anstieg bei den IT-Berufen festzustellen (+49%), allerdings von einem niedrigeren Niveau aus. Nur 13% aller Auszubildenden der IT-Berufe werden in den neuen Ländern und Berlin ausgebildet (durchschnittlich 24%). Der Frauenanteil ist mit 16,9% höher als in den alten Ländern.

Zwischen 1996 und 2000 wurden über 100 Ausbildungsordnungen überarbeitet und modernisiert. Mehr als 560.000 Auszubildende erhalten im Jahr 2000 eine Ausbildung in einem dieser Berufe. Zusammen mit den rund 85.000 Plätzen in den neu geschaffenen Berufen gelten für fast 40% der Auszubildenden Ausbildungsordnungen aus den letzten fünf Jahren.

Die Verteilung der Ausbildungsplätze auf die einzelnen Ausbildungsbereiche hat sich zwischen den neuen und alten Ländern weiter angenähert. Die Freien Berufe umfassen in den alten Ländern 9,7% aller Auszubildenden, in den neuen Ländern und Berlin nur 5,1% (vgl. **Übersicht 31**). Eine ähnliche Differenz besteht noch bei den Dienstleistungs- und technischen Berufen von Industrie und Handel (32,9% in den alten Ländern, 29,6% in den neuen Ländern und Berlin). Dafür hat das Handwerk in den neuen Ländern und Berlin – trotz des Rückgangs im Baubereich – mit 36,5% noch immer einen höheren Anteil als in den alten Ländern (34,6%).

Der Anteil weiblicher Auszubildender ist wie in den früheren Jahren etwas angestiegen und beträgt nun 40,9 % (vgl. **Übersicht 32**). Im Jahr 2000 wurden rund 8.000 junge Frauen mehr ausgebildet als im Vorjahr. Auch im Handwerk, wo die Frauen am geringsten vertreten sind, liegt der Frauenanteil etwas höher als im Vorjahr, jedoch nur bedingt durch die starken Rückgänge bei den männlich dominierten Berufen im Bau- und Ausbaugewerbe. In den neuen Ländern und Berlin ist der Frauenanteil etwas angestiegen und beträgt 39,4% (Vorjahr: 39,3%). Damit ist der Unterschied zu den alten Ländern (41,3%) wiederum etwas geringer geworden.

Die Anteile junger Frauen in männlich dominierten Berufen gehen seit Anfang der neunziger Jahre in den alten Ländern zurück bzw. stagnieren. 47.200 junge Frauen, das sind 8,8% aller weiblichen Auszubildenden, erhalten jetzt eine solche Ausbildung (1991: 53.700 bzw. 9,2%; vgl. **Übersicht 33**). Insbesondere in Handwerksberufen wie Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin, Tischler/Tischlerin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin sind die Anteile der jungen Frauen zurückgegangen. So waren bei den Tischlern im Jahr 1991 10,1% junge Frauen, im Jahr 2000 sind es nur noch 7,5%. Niedrigere Werte weisen auch viele industrielle Berufe auf. So hat sich der Frauenanteil im Beruf Industriemechaniker/Industriemechanikerin Fachrichtung Geräte- und Feinwerktechnik auf 5,3% verringert (1991: 8,8%). Ähnliche Entwicklungen sind auch bei den Kommunikationselektronikern zu verzeichnen. Einige Berufe im Druck- und Medienbereich zeigen inzwischen eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern, z.B. die Berufe Schriftsetzer/Schriftsetzerin bzw. Mediengestalter/Mediengestalterin. Im Jahr 1978 betrug der Frauenanteil bei den Schriftsetzern noch 21%. Im Jahr 1998 wurde der Nachfolgeberuf Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien eingeführt. In diesem Beruf wird inzwischen ein Frauenanteil von 55,1% erreicht. Die Einführung neuer Technologien hat diese Entwicklung begünstigt. Entsprechendes gilt für die Berufe Raumausstatter/Raumausstatterin, Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau und Tierpfleger/Tierpflegerin. Die hohen Frauenanteile bei diesen Berufen konnten in den letzten Jahren gehalten werden.

Übersicht 29: Möglichkeiten zur PC-Nutzung von Studienberechtigten[1]) in betrieblicher Ausbildung am Arbeitsplatz und im Privathaushalt in Prozent

	Insgesamt	Männer	Frauen	Alte Länder	Neue Länder
Ja, PC am Ausbildungsplatz	81	76	82	81	80
Ja, zu Hause/privat	81	89	79	82	77

[1]) Entlassjahrgang 1999, Anfang 2000 in betrieblicher Ausbildung

Quelle: HIS, Studienberechtigung 1999; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

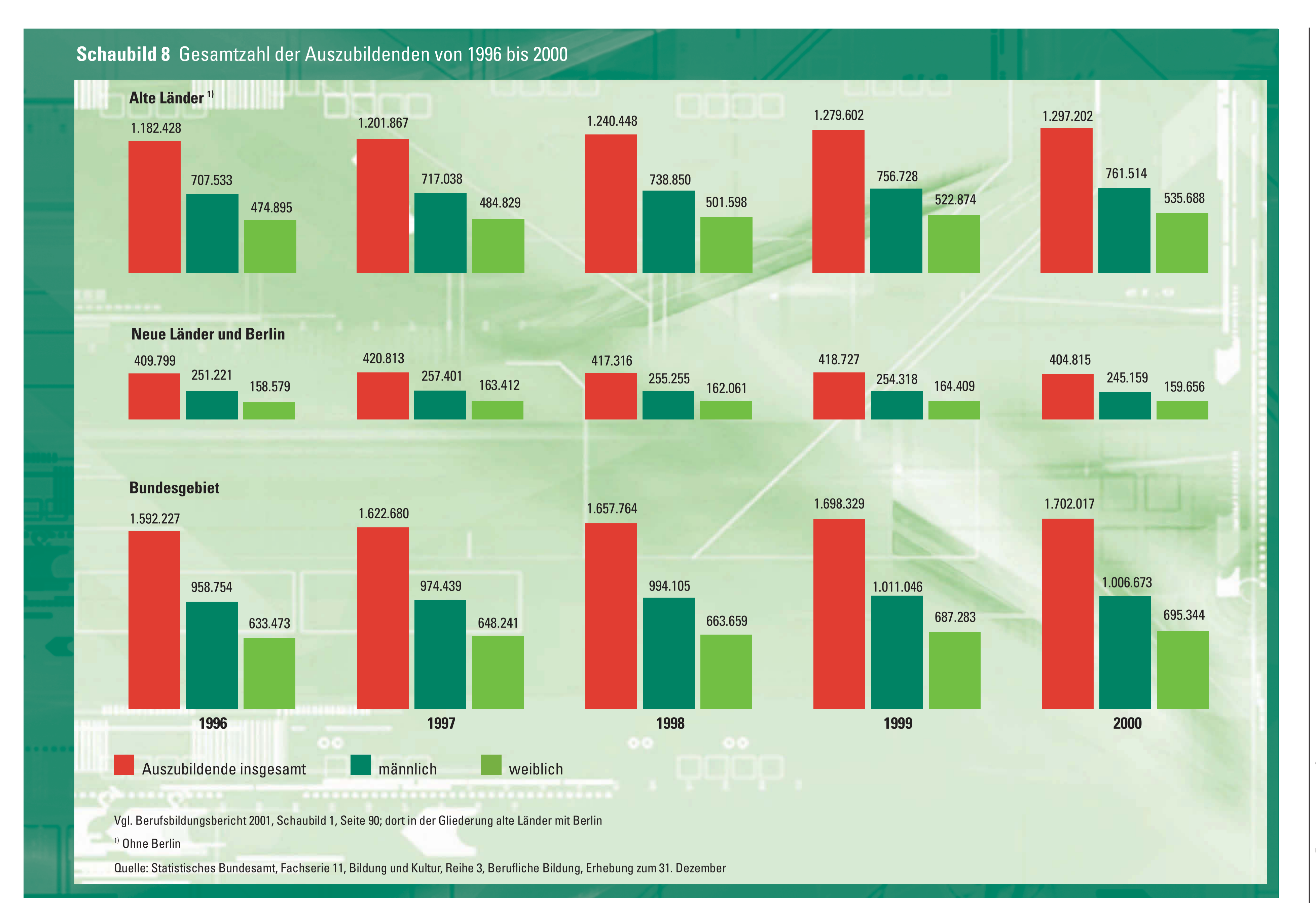
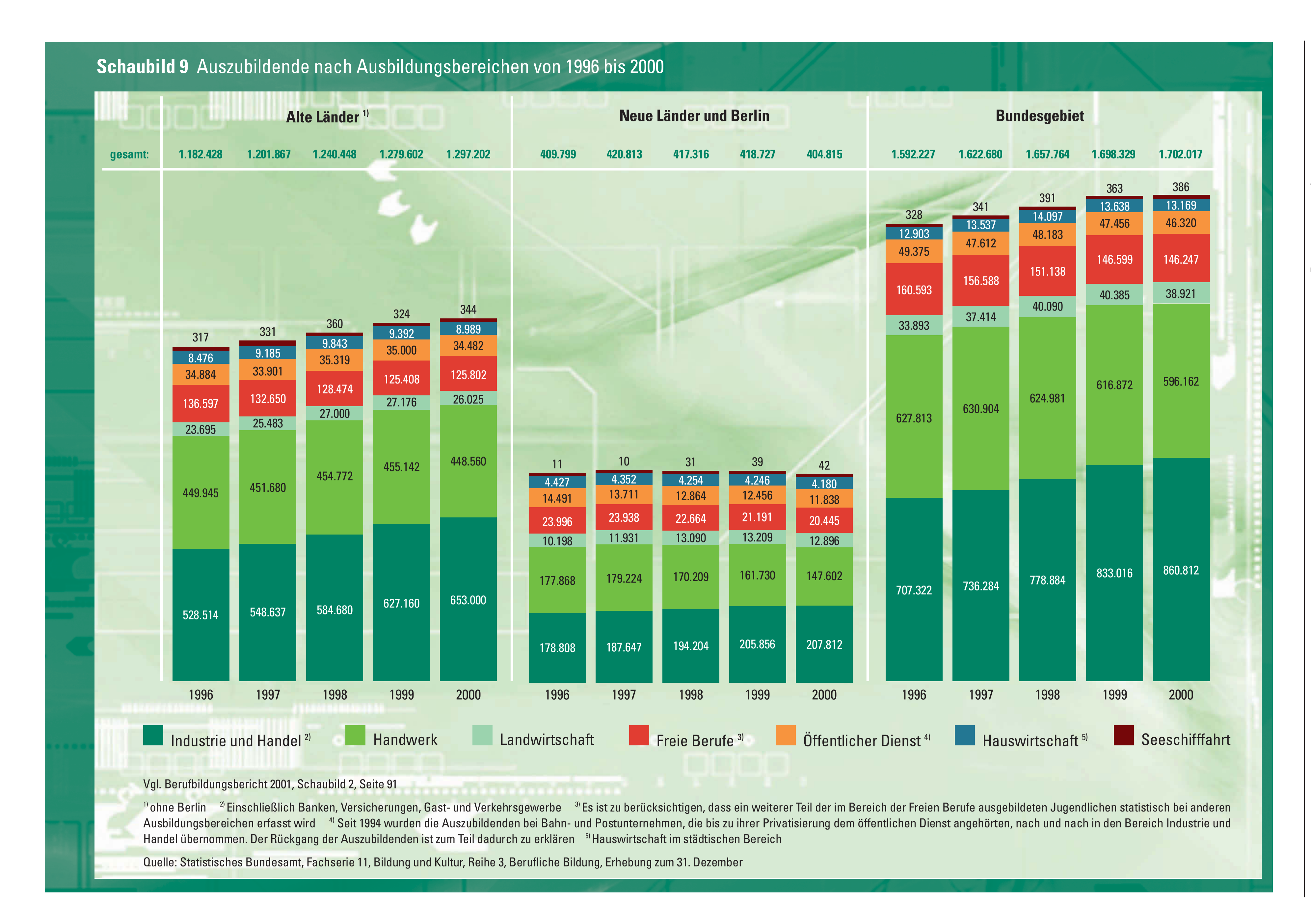

Schaubild 8 Gesamtzahl der Auszubildenden von 1996 bis 2000
Alte Länder 1)
1.182.428
707.533
474.895
1.201.867
717.038
484.829
1.240.448
738.850
501.598
1.279.602
756.728
522.874
1.297.202
761.514
535.688
Neue Länder und Berlin
409.799
251.221
158.579
420.813
257.401
163.412
417.316
255.255
162.061
418.727
254.318
164.409
404.815
245.159
159.656
Bundesgebiet
1.592.227
958.754
633.473
1.622.680
974.439
648.241
1.657.764
994.105
663.659
1.698.329
1.011.046
687.283
1.702.017
1.006.673
695.344
1996
1997
1998
1999
2000
Auszubildende insgesamt
männlich
weiblich
Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Schaubild 1, Seite 90; dort in der Gliederung alte Länder mit Berlin
1) Ohne Berlin
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember

Schaubild 9 Auszubildende nach Ausbildungsbereichen von 1996 bis 2000



Vgl. Berufbildungsbericht 2001, Schaubild 2, Seite 91

1) ohne Berlin 2) Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe 3) Es ist zu berücksichtigen, dass ein weiterer Teil der im Bereich der Freien Berufe ausgebildeten Jugendlichen statistisch bei anderen Ausbildungsbereichen erfasst wird 4) Seit 1994 wurden die Auszubildenden bei Bahn- und Postunternehmen, die bis zu ihrer Privatisierung dem öffentlichen Dienst angehörten, nach und nach in den Bereich Industrie und Handel übernommen. Der Rückgang der Auszubildenden ist zum Teil dadurch zu erklären 5) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember

Übersicht 30: Auszubildende in neuen Berufen 1999 und 2000

In Kraft getreten	Neue Berufe	Auszubildende 1999			Auszubildende 2000		
		Insgesamt	Davon weiblich		Insgesamt	Davon weiblich	
		Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent
1996	Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin	90	45	50,0	128	64	50,0
	Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton	1.347	475	35,3	1.534	473	30,8
1997	Bauwerksabdichter/Bauwerksabdichterin	234	0	0,0	180	0	0,0
	Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin	785	33	4,2	903	23	2,5
	Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	2.287	133	5,8	2.945	175	5,9
	Fluggerätelektroniker/Fluggerätelektronikerin	208	6	2,9	273	9	3,3
	Industrie-Isolierer/Industrie-Isoliererin	229	1	0,4	220	0	0,0
	IT-Berufe	25.686	3.575	13,9	37.172	5.253	14,1
	Davon:						
	Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	3.911	882	22,6	5.394	1.179	21,9
	Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/ Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	6.366	241	3,8	7.883	317	4,0
	Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-Kauffrau	4.024	1.141	28,4	5.801	1.717	29,6
	Fachinformatiker/Fachinformatikerin	11.385	1.311	11,5	18.094	2.040	11,3
	Isoliererfacharbeiter/Isoliererfacharbeiterin	114	1	0,9	147	1	0,7
	Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	3.704	2.533	68,4	3.190	2.258	70,8
	Naturwerksteinmechaniker/Naturwerksteinmechanikerin	118	3	2,5	115	3	2,6
	Spielzeughersteller/Spielzeugherstellerin	26	22	84,6	30	25	83,3
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie [1])	384	5	1,3	363	4	1,1
1998	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Industrie und Handel)	4.183	1.737	41,5	6.441	2.627	40,8
	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Handwerk)	1.636	678	41,4	2.473	1.009	40,8
	Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Öffentlicher Dienst, Industrie und Handel) [2])	1.019	866	85,0	1.387	1.169	84,3
	Fachkraft für Veranstaltungstechnik	906	129	14,2	1.422	191	13,4
	Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	980	621	63,4	1.635	1.020	62,4
	Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin	351	251	71,5	408	314	77,0
	Glasbläser/Glasbläserin (Industrie und Handel)	7	5	71,4	6	5	83,3
	Glasbläser/Glasbläserin (Handwerk)	3	1	33,3	3	0	0,0
	Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	569	365	64,1	786	491	62,5
	Mechatroniker/Mechatronikerin	4.954	163	3,3	9.442	292	3,1
	Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	6.531	3.631	55,6	10.520	5.793	55,1
	Mikrotechnologe/Mikrotechnologin	302	61	20,2	489	99	20,2
	Servicekaufmann/Servicekauffrau im Luftverkehr	150	129	86,0	262	207	79,0
1999	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin für Beschichtungstechnik	31	3	9,7	364	71	19,5
	Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin	19	0	0,0	95	0	0,0
	Fassadenmonteur/Fassadenmonteurin	52	1	1,9	86	1	1,2
	Informationselektroniker/Informationselektronikerin	440	10	2,3	2.187	50	2,3
2000	Bühnenmaler und Bühnenplastiker/Bühnenmalerin und Bühnenplastikerin				39	30	76,9
	Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik (Öffentlicher Dienst, Industrie und Handel)				23	9	39,1
	Fachkraft für Wasserwirtschaft				1	1	100,0
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin Glastechnik				73	1	1,4
	Insgesamt	**57.345**	**15.483**	**27,0**	**85.342**	**21.668**	**25,4**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 34, Seite 92

[1]) Neue Fachrichtung vorgefertigte Betonerzeugnisse

[2]) Ab 2000 zusätzliche Fachrichtung Medizinische Dokumentation

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 31: Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 1999 und 2000 in Prozent

Ausbildungsbereich	Alte Länder		Neue Länder und Berlin	
	1999	2000	1999	2000
Industrie und Handel	49,0	50,3	49,2	51,3
Darunter:				
Gewerbliche Berufe	17,0	17,4	21,6	21,7
Dienstleistungs- und technische Berufe	32,0	32,9	27,6	29,6
Handwerk	35,6	34,6	39,0	36,5
Landwirtschaft	2,1	2,0	3,4	3,2
Öffentlicher Dienst	2,8	2,7	2,9	2,9
Freie Berufe	9,8	9,7	4,4	5,1
Hauswirtschaft	0,7	0,7	1,1	1,0
Seeschifffahrt	0,0	0,0	0,0	0,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 35, Seite 93

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

In den neuen Ländern und Berlin ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen mit 17,1 % sehr hoch. Dies beruht darauf, dass viele Schulabgängerinnen landwirtschaftliche Berufe und Berufe aus dem Gastronomiebereich wählen. Diese gehören zu den männlich dominierten Berufen. Z. B. beträgt der Frauenanteil im Beruf Koch/Köchin in den neuen Ländern und Berlin 35,4 %, in den alten Ländern nur 26,6 %. In den gewerblich-industriellen Berufen liegt der Frauenanteil in den neuen Ländern und Berlin ungefähr so hoch wie in den alten Ländern. Da der Dienstleistungs- und Bürobereich in den neuen Ländern gemessen am entsprechenden Anteil in den alten Ländern noch unterdurchschnittlich ausgebaut ist, beträgt der Anteil der frauentypischen Berufe nur 38,5 % und ist damit wesentlich geringer als in den alten Ländern (43,5 %).

Der im Jahr 2000 am häufigsten gewählte Beruf war wie im Vorjahr der Kaufmann bzw. die Kauffrau im Einzelhandel (vgl. **Übersicht 34**). Dies gilt sowohl für die alten wie für die neuen Länder. 5,3 % aller Neuabschlüsse umfasst dieser Beruf. Es folgen die Bürokaufleute, die in Industrie und Handel sowie im Handwerk ausgebildet werden. Insgesamt umfassen die zehn am häufigsten gewählten Berufe 33,7 % aller Neuabschlüsse. Bei der Aufgliederung nach Geschlecht ergeben sich andere Schwerpunkte, da dann Berufe, die überwiegend von Männern bzw. Frauen gewählt wurden, stärker in den Vordergrund rücken.

Bei den Männern ist der Kraftfahrzeugmechaniker der am häufigsten gewählte Beruf (6,5 %). Danach folgen die Maler und Lackierer. In den neuen Ländern hat dieser Beruf bereits die Kraftfahrzeugmechaniker überholt. Auch die nachfolgenden Berufe Elektroinstallateur und Tischler gehören zum Handwerk. Aus dem Bereich Industrie und Handel sind die Kaufleute im Einzelhandel, die Köche und die Kaufleute im Groß- und Außenhandel vertreten. Die Maurer haben einen niedrigeren Rangplatz als in früheren Jahren, da die Auszubildendenzahlen aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage vor allem im Baubereich zurückgingen. Industrielle Berufe (z. B. Industriemechaniker) sind unter den am stärksten besetzten Berufen nicht mehr vertreten. Dagegen erreichte erstmals ein Beruf aus der IT-Branche, nämlich der Fachinformatiker, einen Platz unter den ersten zehn der von Männern am häufigsten gewählten Berufe. Insgesamt umfassen bei

Übersicht 32: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1996 bis 2000 in Prozent

Jahr	Weibliche Auszubildende							
	Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie und Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Freie Berufe	Hauswirtschaft[1])	Seeschifffahrt
1996	39,8	43,5	19,3	31,7	59,2	95,0	95,4	5,5
1997	39,9	43,5	19,8	30,7	62,3	95,3	95,0	7,3
1998	40,0	43,1	20,6	29,7	62,9	95,3	94,9	5,9
1999	40,5	43,4	21,3	28,5	63,0	95,5	94,6	4,4
2000	40,9	43,2	21,9	28,5	64,4	95,6	94,6	5,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 36, Seite 94

[1]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 33: Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1990 und 2000

Gruppe der Ausbildungsberufe[1]	Weibliche Auszubildende[2]							
	Insgesamt				Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden[3]			
	1977	1991	2000		1977	1991	2000	
	Alte Länder[4]	Alte Länder	Alte Länder	Neue Länder und Berlin	Alte Länder[4]	Alte Länder	Alte Länder	Neue Länder und Berlin
	Anzahl				Prozent			
Männlich dominierte Berufe (0 % bis 20 % weibliche Auszubildende)	13.200	53.700	47.200	27.300	2,6	9,2	8,8	17,1
Überwiegend männlich besetzte Berufe (20 % bis 40 % weibliche Auszubildende)	26.700	40.400	42.800	9.100	5,2	6,9	8,0	5,7
Gemischt besetzte Berufe (40 % bis 60 % weibliche Auszubildende)	105.300	162.000	133.600	33.100	20,6	27,6	24,9	20,7
Überwiegend weiblich besetzte Berufe (60 % bis 80 % weibliche Auszubildende)	119.000	93.100	79.000	28.700	23,3	15,9	14,7	18,0
Weiblich dominierte Berufe (80 % bis 100 % weibliche Auszubildende)	246.000	237.400	233.200	61.500	48,2	40,5	43,5	38,5
Insgesamt	**510.200**	**586.600**	**535.800**	**159.700**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 37, Seite 95

[1]) Gruppenbildung nach dem Anteil der weiblichen Auszubildenden im Jahr 1977 oder später
[2]) 1977 alte Länder; ab 1991 alte Länder ohne Berlin, neue Länder mit Berlin
[3]) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich
[4]) Einschließlich Berlin/West

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 34: Die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende 2000

Ausbildungsberufe für alle Auszubildenden	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse insgesamt	Anteil an allen Neuabschlüssen
		Anzahl	Prozent
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	32.793	5,3
Bürokaufmann/Bürokauffrau	Industrie und Handel/Handwerk	28.159	4,5
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	Handwerk	23.391	3,8
Industriekaufmann/Industriekauffrau	Industrie und Handel	21.162	3,4
Friseur/Friseurin	Handwerk	19.084	3,1
Bankkaufmann/Bankkauffrau	Industrie und Handel	18.058	2,9
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	17.996	2,9
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	Handwerk	17.278	2,8
Koch/Köchin	Industrie und Handel	16.171	2,6
Arzthelfer/Arzthelferin	Freie Berufe	15.822	2,5
Zusammen		**209.914**	**33,7**
Ausbildungsberufe für männliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse für männliche Auszubildende	Anteil an allen Neuabschlüssen für männliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent
Kraftfahrzeugmechaniker	Handwerk	22.980	6,5
Maler und Lackierer	Handwerk	15.818	4,5
Elektroinstallateur	Handwerk	13.694	3,9
Tischler	Handwerk	13.648	3,9
Kaufmann im Einzelhandel	Industrie und Handel	13.337	3,8
Koch	Industrie und Handel	11.522	3,3
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	10.241	2,9
Metallbauer	Handwerk	9.400	2,7
Maurer	Industrie und Handel/Handwerk	9.291	2,6
Fachinformatiker	Industrie und Handel	8.365	2,4
Zusammen		**128.296**	**36,2**
Ausbildungsberufe für weibliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse für weibliche Auszubildende	Anteil an allen Neuabschlüssen für weibliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent
Bürokauffrau	Industrie und Handel/Handwerk	21.333	7,9
Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	19.456	7,2
Friseurin	Handwerk	17.639	6,6
Arzthelferin	Freie Berufe	15.773	5,9
Zahnarzthelferin	Freie Berufe	13.845	5,2
Industriekauffrau	Industrie und Handel	13.231	4,9
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	Handwerk	11.644	4,3
Bankkauffrau	Industrie und Handel	10.588	3,9
Hotelfachfrau	Industrie und Handel	10.078	3,7
Verkäuferin	Industrie und Handel	10.014	3,7
Zusammen		**143.601**	**53,4**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 38, Seite 96

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

den Männern die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe 36,2% aller Neuabschlüsse.

Bei den Frauen ist die Bürokauffrau der am häufigsten gewählte Beruf, gefolgt von der Kauffrau im Einzelhandel und der Friseurin. Eine große Rolle spielen auch die Berufe aus dem Gesundheitsbereich Arzthelferin und Zahnarzthelferin (vierte und fünfte Stelle). Das Handwerk ist außer der Friseurin auch mit der Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk vertreten. Bei den Frauen gehören alle stark besetzten Berufe dem kaufmännischen und Dienstleistungsbereich an. Allerdings spielen in den neuen Ländern und Berlin Berufe aus der Gastronomie wie Restaurantfachfrau, Köchin und Fachkraft im Gastgewerbe eine größere Rolle. Dafür sind die Bankkauffrauen und die Arzt- und Zahnarzthelferinnen weniger vertreten. Insgesamt umfassen die zehn am häufigsten von jungen Frauen gewählten Berufe 53,4% aller weiblichen Auszubildenden.

Unter den Auszubildenden befinden sich in den alten Ländern 16.200 Jugendliche in Ausbildungsgängen für Behinderte (§48 BBiG bzw. §42b HwO), 62% davon sind junge Männer. Gegenüber dem Vorjahr ist die Anzahl angestiegen. Die meisten Jugendlichen werden als Hauswirtschaftstechnischer Betriebshelfer/Hauswirtschafttechnische Betriebshelferin ausgebildet (3.300). Im Handwerk und in Industrie und Handel haben jeweils rund 5.000 Jugendliche Verträge nach §48 BBiG bzw. §42b HwO erhalten, die übrigen in der Landwirtschaft (2.300). Im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen werden keine Jugendlichen nach diesen Vorschriften ausgebildet. In den neuen Ländern und Berlin haben 14.400 Jugendliche einen Vertrag nach §48 BBiG bzw. §42b HwO erhalten, rund 400 weniger als im Vorjahr. Der Rückgang betraf vor allem die Hauswirtschaftstechnischen Betriebshelfer und Betriebshelferinnen (-27%). Trotzdem ist der Anteilswert der Auszubildenden mit Verträgen nach §48 BBiG bzw. §42b HwO an allen Auszubildenden in den neuen Ländern und Berlin mit 4,0% wesentlich höher als in den alten Ländern (1,2%). In den neuen Ländern und Berlin schlossen viele im Gartenbau oder als Bau- und Metallmaler derartige Verträge ab.

2.2.2 Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung

Die durchschnittliche, rechnerisch ermittelte Ausbildungszeit betrug im Jahr 2000 36,7 Monate (Vorjahr: 36,6), also etwas mehr als drei Jahre. Die Berechnung erfolgt aufgrund der Ausbildungsdauer, die in der Ausbildungsordnung festgelegt ist, gewichtet mit der Anzahl der neu abgeschlossenen Verträge. Für männliche Auszubildende ist der Wert (37,5 Monate) höher als für weibliche (35,5 Monate; vgl. **Übersicht 35**). In den alten Ländern werden Verträge mit längerer Ausbildungsdauer (36,9 Monate) als in den neuen Ländern und Berlin (35,9 Monate) abgeschlossen. In den achtziger Jahren lag die durchschnittliche Ausbildungsdauer bei 34 Monaten. Durch den weitgehenden Wegfall von Stufenausbildungen und der Erhöhung der Ausbildungszeit bei den industriellen Metall- und Elektroberufen auf 42 Monate ist der Wert Anfang der neunziger Jahre stark angestiegen. Seither sind nur noch geringfügige Veränderungen festzustellen.

Die tatsächliche Ausbildungsdauer ist jedoch aufgrund von Verkürzungen bei Vertragsabschluss und durch vorzeitige Zulassungen zur Prüfung geringer. 15% der Auszubildenden mit neuem Ausbildungsvertrag erhalten bei Vertragsabschluss eine Verkürzung der Ausbildungszeit, meist aufgrund des Besuchs von allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen, darunter in den alten Ländern viel mehr (17%) als in den neuen Ländern und Berlin (8%). Sechs Prozent der Auszubildenden werden vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen. Geht man davon aus, dass die Verkürzung durchschnittlich ein halbes Jahr beträgt, verringert sich die durchschnittliche Ausbildungsdauer für das Jahr 2000 um 1,2 Monate auf 35,5 Monate. Die weiblichen Auszubildenden werden zu 91,4 % in Berufen mit dreijähriger Ausbildungszeit ausgebildet. Von den männlichen Auszubildenden wird jeder Dritte (34,2%) in einem dreieinhalbjährigen Beruf ausgebildet; vor allem in den Metall- und Elektroberufen. Bei den weiblichen Auszubildenden beträgt der Anteilswert für dreieinhalbjährige Ausbildungen nur drei Prozent.

2,3% der Auszubildenden haben im Jahr 2000 Verträge für gestufte Ausbildungen erhalten, vor allem im Baubereich, im Textil-/Bekleidungsbereich und im Bereich Post. Gegenüber dem Vorjahr (2,8%) sind dies deutlich weniger, bedingt vor allem durch die geringere Zahl der Neuabschlüsse im Baubereich und in den Bekleidungsberufen. In den achtziger Jahren hatten bis zu 15% der Auszubildenden Verträge für gestufte Ausbildungen. Seit dem Wegfall der Stufenausbildung im Beruf Verkäufer/Verkäuferin und bei den Einzelhandelskaufleuten sowie in den industriellen Elektroberufen Ende der achtziger Jahre ist die Stufenausbildung quantitativ nur noch von geringem Gewicht.

2.2.3 Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse

Im Jahr 2000 haben 588.604 Auszubildende und Externe an den Abschlussprüfungen teilgenommen. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Anzahl um rund 12.000 an, was im Wesentlichen auf den Anstieg der neuen Verträge in den Vorjahren zurückzuführen ist. 502.578 haben die Prüfung bestanden, das sind 85,4% (vgl. **Übersicht 36**). Unter den Teilnehmern und Teilnehmerinnen an den Prüfungen waren 57.469, die die Prüfung nach einem Misserfolg wiederholten. Ihr Anteil an der Gesamtzahl (Wiederholungsrate) ist im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen (1999: 10,2%, 2000: 9,8%). Zusätzlich zu den genannten Prüfungen fanden Prüfungen auch für 49.744 Teilnehmer und Teilnehmerinnen (unter ihnen 44% Frauen) an Umschulungsmaßnahmen (§47 BBiG, §42a HwO) statt.[1]) Die Prüfungserfolgsquote dieses Personenkreises lag insgesamt bei 85%, von denen fast alle eine Umschulung in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolvierten. 232 haben eine andere Umschulung gewählt, unter denen die zum/zur Geprüften Schädlingsbekämpfer/Geprüften Schädlingsbekämpferin und zum/zur Geprüften Flugzeugabfertiger/Geprüften Flugzeugabfertigerin die zahlenmäßig bedeutsamsten sind.

Bei der Berechnung der Erfolgsquote werden die erfolgreich bestandenen Prüfungen eines Jahres der Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen gegenübergestellt, unter denen sich auch Auszubildende befinden, die die Prüfung wiederholen und zum zweiten Mal gezählt werden (Prüfungsfälle). Dies führt zu einer Überhöhung der Anzahl der Prüfungsbeteiligten, sodass die Erfolgsquote zu gering ausfällt. Um eine genauere Erfolgsquote (bezogen auf Prüfungspersonen) zu berechnen, wurden die Prüfungswiederholungen aus der Gesamtzahl der Prüfungen herausgerechnet. Danach ergibt sich für 1999 eine Erfolgsquote von 94,6%. Ungefähr fünf von 100 Auszubildenden beenden also die Ausbildung ohne Abschlusszeugnis. Allerdings ist dies ein Näherungswert, weil noch nicht alle

[1]) Das Handwerk meldet keine Zahlen für Umschulungen.

Übersicht 35: Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 2000

Dauer der Ausbildung	Insgesamt		Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Bis zu 24 Monate	31.016	5,0	16.027	4,5	14.989	5,6
30 bis 36 Monate	462.687	74,3	217.072	61,3	245.615	91,4
42 Monate	129.264	20,7	121.037	34,2	8.227	3,0
Insgesamt	**622.967**	**100,0**	**354.136**	**100,0**	**268.831**	**100,0**
Durchschnittliche Dauer in Monaten	36,7		37,5		35,5	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 39, Seite 97

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 2000, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Zeitpunkte, zu denen eine Prüfung wiederholt werden kann, einbezogen werden können[1]).

Die Wiederholungsraten sind in den einzelnen Ausbildungsbereichen sehr unterschiedlich. Im Handwerk wiederholen 14,4 % die Prüfung. Die Erfolgsquote beträgt unter Berücksichtigung der Wiederholungsprüfungen 92,5 %. Im Öffentlichen Dienst wiederholen 5,5 % die Prüfung (Erfolgsquote unter Berücksichtigung der Wiederholungsprüfungen: 96,5 %). Prüfungsteilnehmerinnen haben eine höhere Erfolgsquote (88,1 %) als Prüfungsteilnehmer (83,4 %)[2]). Große Unterschiede bestehen zwischen gewerblichen und kaufmännischen Berufen (80,8 % bzw. 89,2 %). Da jedoch in gewerblichen Berufen die Wiederholungsrate höher ist, gleichen sich die Erfolgsquoten unter Berücksichtigung dieser Tatsache wieder etwas an (93,1 % zu 95,9 %). In den neuen Ländern und Berlin beträgt die Erfolgsquote 80,3 % bei einer Wiederholungsrate von 13,3 %. In den alten Ländern liegen die Werte bei 87,3 % bzw. 8,4 %. Unter Berücksichtigung der Prüfungswiederholungen verringert sich die Differenz zwischen den Erfolgsquoten erheblich (92,7 % zu 95,3 %).

In einigen stark besetzten Berufen sind überdurchschnittliche Erfolgsquoten zu verzeichnen, u. a. bei den Industrie- und Bankkaufleuten (um 94 %). Bei den Bankkaufleuten ist die Wiederholungsrate gering (4 %), weil die meisten Teilnehmer und Teilnehmerinnen an den Prüfungen bereits im ersten Anlauf die Prüfung bestehen. Ähnlich ist die Situation bei den industriellen Metall- und Elektroberufen, in denen unter Berücksichtigung der erfolgreichen Wiederholungsprüfungen eine Erfolgsquote von 98 % erreicht wurde. Allerdings gibt es erhebliche regionale Unterschiede[3]). Bei den Kaufleuten in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft bestehen vergleichsweise viele Auszubildende die Prüfung im ersten Anlauf nicht. Da jedoch die Wiederholungsrate (8,0 %) hoch ist, beträgt die Erfolgsquote, die unter Berücksichtigung der erfolgreichen Wiederholungsprüfungen erzielt wird, 94,2 %. Ähnliches gilt für den Beruf Friseur/Friseurin (Wiederholungsrate: 11,6 %, Erfolgsquote: 92,6 %). Im Beruf Koch/Köchin wird eine Erfolgsquote von 89,9 % erreicht, allerdings muss fast jede sechste Prüfung wiederholt werden. Im Handwerk erreichen Berufe wie Tischler/Tischlerin, Maurer/Maurerin und Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin Erfolgsquoten um 90 %. Häufig wird der erfolgreiche Abschluss jedoch erst im zweiten Anlauf geschafft, so wiederholen am Ende der Ausbildung zum Beruf Tischler/Tischlerin 12 % die Prüfung.

Rund sechs Prozent der Auszubildenden[1]) erhalten eine Zulassung zur Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit, in gewerblichen Berufen etwas mehr als in kaufmännischen. Die schulische Vorbildung oder gute Leistungen während der Ausbildungszeit sind die hauptsächlichen Gründe.

EAternenprüfung

Neben der Abschlussprüfung nach Durchlaufen einer regulären Ausbildung ermöglichen die gesetzlichen Grundlagen auch den Abschluss durch die so genannte Externenprüfung (§ 40 Abs. 2 und 3 BBiG/§ 37 Abs. 2 und 3 HwO). Voraussetzung für die Prüfungszulassung ist der Nachweis einer Tätigkeit in dem Beruf, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Die Tätigkeitsdauer muss mindestens das Zweifache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit betragen. Davon kann abgesehen werden, wenn der Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten belegt wird, die eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigen, oder wenn die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen durchlaufen wurde und diese Ausbildung der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. Bis auf das Handwerk weisen alle Ausbildungsbereiche die Zahl der externen Prüfungen nach. Ihr Anteil beträgt im Jahr 2000 im Durchschnitt knapp 5,4 % aller Prüfungsteilnehmer. Das ist der seit Jahren niedrigste Anteil (1999: 5,5 %, 1998: 6,8 %, 1997: 6,9 %). Sehr gering ist der Anteil der Externen im Bereich der Freien Berufe (2000: 0,4 %), während er im Bereich der Hauswirtschaft bemerkenswert hoch ist (2000: 49,0 %). Die Bestehensraten der Externen liegen in den einzelnen Ausbildungsbereichen generell unter dem Durchschnitt der Prüfungsteilnehmer insgesamt (Externe: 79,4 %). Ausnahmen sind die Bereiche Landwirtschaft und Hauswirtschaft. In beiden Bereichen schneiden die externen Prüfungsteilnehmer ähnlich wie die regulären Prüfungsteilnehmer ab.

[1]) Die Plausibilität der Berechnung verdeutlicht ein einfaches Zahlenbeispiel: Wenn an Prüfungsterminen immer 100 Auszubildende teilnehmen und davon immer 10 Wiederholer sind, beträgt die Zahl der Prüfungsfälle 100, die Zahl der Prüfungspersonen 90 pro Termin. Wenn 50 die Prüfung bestehen, beträgt die Erfolgsquote bezogen auf die Prüfungsfälle 50%, bezogen auf die Prüfungspersonen jedoch 55% (50/90Z100); vgl. Werner, R: Erfolgsquote bei Abschlussprüfungen – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, 1998.

[2]) Die Angaben für die Wiederholungsprüfungen liegen nicht nach Geschlecht unterteilt vor.

[3]) Vgl. auch Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung „Faktoren für den Erfolg bei Abschlussprüfungen im dualen System“

[1]) Berechnung ohne Einbeziehung des Handwerks

Übersicht 36: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 2000

Ausbildungsbereich	Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen							
	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Darunter				
				Mit verkürzter Ausbildungszeit	Mit bestandener Prüfung	Erfolgsquote[2]	Wiederholungen	Anteil der Wiederholungen
	Anzahl					Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	294.087	159.503	134.584	17.214	261.370	88,9	21.098	7,2
Handwerk	202.849	160.699	42.150	–	160.719	79,2	29.119	14,4
Landwirtschaft	16.564	11.613	4.951	356	13.457	81,2	1.951	11,8
Öffentlicher Dienst	17.521	6.712	10.809	750	15.977	91,2	971	5,5
Freie Berufe	49.602	2.599	47.003	3.514	44.129	89,0	3.775	7,6
Hauswirtschaft[1]	7.831	227	7.604	74	6.785	86,6	549	7,0
Seeschifffahrt	150	147	3	21	141	94,0	6	4,0
Alle Bereiche	**588.604**	**341.500**	**247.104**	**–**	**502.578**	**85,4**	**57.469**	**9,8**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 31, Seite 88

[1]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

[2]) In der Zahl der Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen sind die Wiederholungen zweimal enthalten (Prüfungsfälle). Sie werden daher von der Gesamtzahl abgezogen, so dass die Bezugsgröße für die Erfolgsquote die Zahl der Prüfungspersonen ist.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.2.4 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Die Zahl der Vertragslösungen nimmt seit mehreren Jahren wieder zu.[1]) Auch im Jahr 2000 ist ein Anstieg zu beobachten. Vorzeitig gelöst wurden insgesamt 156.408 Ausbildungsverträge (vgl. **Übersicht 37**), das sind 11.863 oder acht Prozent mehr als im Vorjahr[2]). Da die neuen Ausbildungsverträge in geringerem Maße zunahmen als die Vertragslösungen, stieg auch die Lösungsrate gegenüber dem Vorjahr an (1999: 22,1 %, 2000: 23,7 %)[3]). Im Schnitt wird derzeit beinahe jeder vierte neu abgeschlossene Vertrag während der Ausbildung wieder gelöst. Dabei liegt die Lösungsrate in den neuen Ländern 2000 (24,8 %) geringfügig über der der alten Länder (23,4 %).

Die Verteilung der Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre hat sich im Vergleich zum Vorjahr wenig geändert. Im Jahr 2000 wurden im ersten Ausbildungsjahr rund die Hälfte (48 %), im zweiten ein knappes Drittel (32 %) und im dritten ein knappes Viertel (18 %) der Verträge gelöst. Der Rest (2 %) entfiel auf das vierte Ausbildungsjahr. Etwa ein Viertel aller Vertragslösungen (23%) wurde in der Probezeit vollzogen.

Auffallend gering ist der Anteil der gelösten Ausbildungsverträge im Bereich des Öffentlichen Dienstes (7,5 %), etwa durchschnittlich in den Bereichen Industrie und Handel (20,1 %) und Landwirtschaft (23,2 %), während er in den übrigen Bereichen zum Teil deutlich darüber liegt (vgl. **Übersicht 38**). Die Lösungsraten in den einzelnen Ausbildungsbereichen sind mit Ausnahme des Bereichs von Industrie und Handel in den neuen Ländern etwas niedriger als in den alten Ländern. Die zum Teil stark voneinander abweichenden Vertragslösungsraten zwischen den Ausbildungsbereichen resultieren auch aus den unterschiedlichen Betriebsgrößen. Frühere Untersuchungen haben ergeben, dass Vertragslösungen häufig auf Spannungen zwischen Ausbildern und Auszubildenden zurückgehen. Davon sind Klein- und Mittelbetriebe eher betroffen, weil sich das Problem hier kaum durch Versetzung innerhalb der Betriebe lösen lässt. Großbetriebe sind wegen ihrer Sozialleistungen und guter Übernahmechancen nach der Ausbildung attraktiv. Sie haben daher günstige Auswahlmöglichkeiten unter den nachfragenden Jugendlichen, was offensichtlich zu niedrigeren Lösungsraten beiträgt. Ähnliches gilt für die einzelnen Ausbildungsberufe. Zu den Gründen vorzeitiger Lösung von Ausbildungsverträgen wurde in früheren Berufsbildungsberichten[4]) mehrfach ausführlicher Stellung genommen. Gründe und Begleitumstände eines Ausbildungsabbruchs werden auch in der BIBB/EMNID-Untersuchung von 1998 erfragt[5]). Die Spannweite der Vertragslösungsraten zwischen den Ländern ist erheblich. Sie reicht von 28,6 % in Schleswig-Holstein bis 19,8 % in Bayern (vgl. **Tabelle 19** im Anhang). Die Lösungsraten der Frauen sind generell etwas höher als die der Männer (vgl. **Übersicht 39**).

Das Anwachsen der Vertragslösungsraten in den letzten Jahren in fast allen Ausbildungsbereichen hatte mehrere Ursachen. Hier sind vor allem das höhere Alter und die bessere schulische Vorbildung der Jugendlichen zu nennen. Die Ausbildung wird daher kritischer beurteilt, und der Ausbildungsvertrag kann gegebenenfalls auch ohne Einwilligung der Eltern gelöst und die Entscheidung für einen bestimmten Betrieb oder Beruf leichter als früher korrigiert werden. Zu berücksichtigen ist ferner, dass in Zeiten günstiger wirtschaftlicher Entwicklungen das Angebot an Ausbildungsplätzen größer und der Wechsel zwischen Betrieben und Ausbildungsberufen risikoloser ist. Der hohe Anteil von Vertragslösungen in der Probezeit geht zu einem erheblichen Teil auf nicht erfüllte Erwartungen hinsichtlich der Ausbildungsberufe oder auch -betriebe zurück. Betriebspraktika im Vorfeld der Berufswahlentscheidungen und umfassendere Ausbildungsberatung könnten Wege zur Verminderung dieser Vertragslösungen sein. Nach den vorliegenden Informationen kann eingeschätzt werden, dass im Anschluss an eine Vertragslösung viele Jugendlichen auf betrieblichem oder schulischem Wege noch einen beruflichen Abschluss erwerben.

[1]) Bei den Vertragslösungen handelt es sich in der Regel nicht um endgültige Ausbildungsabbrüche. In der Mehrzahl der Fälle wird der Ausbildungsberuf oder Ausbildungsbetrieb gewechselt.

[2]) Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 2.1.3

[3]) Die Berechnung der Vertragslösungsraten wurden umgestellt. Das neue Berechnungsverfahren reagiert genauer auf wechselnde Jahrgangsstärken und wird detailliert dargestellt in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 3, 2002

[4]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1988, Kapitel 1.2.4, Berufsbildungsbericht 1989, Kapitel 1.2.4, Berufsbildungsbericht 1996 Kapitel 2.1.4

[5]) Vgl. „Jugendliche ohne Berufsausbildung – Eine BIBB/EMNID-Untersuchung“, Bundesministerium für Bildung und Forschung, 1999

2.3 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe

2.3.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Die jährliche Arbeitgeberbefragung des IAB-Betriebspanels stellt ein wichtiges Instrumentarium dar, um empirische Daten zur Berufsausbildung zu gewinnen. Dabei wird nicht nur die Berufsausbildung nach dem BBiG und den Regelungen der HwO einbezogen, sondern auch die schulische Berufsausbildung nach Ländergesetzen im Bereich des Gesundheitswesens und der Erzieherausbildung sowie die Ausbildung von Beamtenanwärtern. In der Befragung 2000 wurde die Stichprobe deutlich aufgestockt. So konnten insgesamt 13.931 (Vorjahr: 9.762) Betriebe anhand von auswertbaren Fragebögen in die Querschnittsanalysen einbezogen werden. Hierbei handelte es sich um 8.416 Betriebe aus den alten und 5.515 Betriebe aus den neuen Ländern. Rechnet man diese Werte hoch, so repräsentiert die Stichprobengesamtheit 1,83 Millionen Betriebe in den alten mit ca. 28,5 Millionen Beschäftigten und 441.000 Betriebe in den neuen Ländern mit ca. 5,8 Millionen Beschäftigten, insgesamt also Informationen über 2,15 Mio. Betriebe mit rund 34,3 Millionen Beschäftigten.

Ausbildungsquoten[1]) 2000

Mit ca. 1,68 Millionen Auszubildenden (Stichtag: 30. Juni 2000) blieb die Anzahl der Auszubildenden in Deutschland gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert, liegt aber über den Werten 1997 und 1998. In den alten Ländern betrug die Auszubildendenzahl 1,32 Millionen, in den neuen Ländern rund 362.000. Damit ergaben sich auch im Ost-West-Vergleich so gut wie keine Veränderungen gegenüber dem Vorjahr. Im langjährigen Vergleich hat sich die Anzahl der Auszubildenden in den alten Ländern erhöht, während sie in den neuen Ländern nahezu gleich blieb. Auch die Anzahl der Erwerbstätigen[2]) – sie beinhaltet auch die Auszubildenden – blieb gegenüber dem Vorjahr nahezu konstant. In Deutschland gin-

[1]) Bei den Ausbildungsquoten handelt es sich um Stichtagsdaten, die nicht über das gesamte Ausbildungsjahr, sondern nur für den Stichtag gelten. Bei der Ausbildungsquote handelt es sich um den Anteil der Auszubildenden und Beamtenanwärter an allen Erwerbstätigen.

[2]) Hier wird ausschließlich von Erwerbstätigen ausgegangen. Neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fanden sowohl Beamte als auch tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer u. ä. als Erwerbstätige den Weg in die Auswertung und den Bericht. Auf gleiche Weise wurde auch bei den Auszubildenden verfahren, in deren Anzahl sich ebenso die Beamtenanwärter wiederfinden.

Übersicht 37: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1997 bis 2000

Ausbildungsbereiche	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge											
	Alte Länder				Neue Länder				Insgesamt			
	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000
Industrie und Handel	34.299	37.813	43.445	50.000	14.840	15.874	18.489	19.133	49.139	53.687	61.934	69.133
Handwerk	44.158	45.556	48.775	51.429	14.209	15.382	13.947	14.611	58.367	60.938	62.722	66.040
Öffentlicher Dienst	916	885	963	984	212	187	180	209	1.128	1.072	1.143	1.193
Landwirtschaft	2.412	2.654	2.804	2.698	903	937	1.085	1.101	3.315	3.591	3.889	3.799
Freie Berufe	12.218	12.328	11.895	12.813	1.930	1.880	1.745	1.983	14.148	14.208	13.640	14.796
Sonstige (Hauswirtschaft, Seeschifffahrt)	816	835	850	1.052	341	352	367	395	1.157	1.187	1.217	1.447
Alle Bereiche	**94.819**	**100.071**	**108.732**	**118.976**	**32.435**	**34.612**	**35.813**	**37.432**	**127.254**	**134.683**	**144.545**	**156.408**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 28, Seite 86

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

Übersicht 38: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ausbildungsbereichen 1997 bis 2000 in Prozent[1])

Ausbildungsbereiche	Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge											
	Alte Länder				Neue Länder und Berlin				Insgesamt			
	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000
Industrie und Handel	15,8	16,3	17,5	19,2	20,6	20,9	22,4	22,9	17,0	17,5	18,7	20,1
Handwerk	25,5	26,2	27,8	29,6	23,8	27,0	25,8	29,0	25,1	26,5	27,4	29,6
Öffentlicher Dienst	7,4	7,2	7,8	8,2	4,8	4,4	4,4	5,4	6,7	6,5	7,0	7,5
Landwirtschaft	21,1	22,4	23,6	23,7	19,6	19,1	22,0	23,0	20,6	21,4	23,2	23,2
Freie Berufe	23,8	24,8	24,3	25,8	21,0	21,6	21,5	25,0	23,4	24,3	23,9	25,7
Sonstige (Hauswirtschaft, Seeschifffahrt)	21,1	20,6	21,2	28,0	21,3	22,3	23,1	25,2	21,1	21,1	21,7	27,1
Alle Bereiche	**20,2**	**20,7**	**21,7**	**23,4**	**21,5**	**22,9**	**23,2**	**24,8**	**20,5**	**21,3**	**22,1**	**23,7**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 29, Seite 86

[1]) Die für die Berechnung der Vertragslösungsraten erforderlichen neuen Verträge setzen sich zusammen aus den am 31. Dezember bestehenden neuen Verträgen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsraten der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

Übersicht 39: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Geschlecht 1997 bis 2000 in Prozent

Jahr	Männlich	Weiblich	Insgesamt
1997	20,2	21,0	20,5
1998	21,0	21,7	21,3
1999	21,7	22,6	22,1
2000	23,2	24,3	23,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 30, Seite 87

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

gen zum 30. Juni 2000 34,3 Millionen Personen einer Erwerbstätigkeit nach, davon arbeiteten 83 % in den alten und 17 % in den neuen Ländern. Der Frauenanteil betrug insgesamt 43 %, in den neuen Ländern war er mit 45 % um rund drei Prozentpunkte höher als in den alten Ländern (vgl. **Übersicht 40**).

Da die Ausbildungsquote die Anzahl der Auszubildenden auf die der Erwerbstätigen bezieht, blieb auch diese Kennziffer gegenüber dem Vorjahr unverändert bei 4,9 %. Wie im Vorjahr betrug sie in den alten Ländern 4,6 % und in den neuen 6,2 %. Fast ein Drittel der Auszubildenden waren in Mittelbetrieben (50 bis 499 Beschäftigte) beschäftigt. Nur unwesentlich weniger Auszubildende weisen Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) auf (ca. 30 %). Auf Kleinbetriebe entfallen 21 %, auf Großbetriebe 17 %. Die Ausbildungsquoten sind in den neuen Ländern über fast alle Branchen[1]) hinweg höher, die Ausnahmen bildeten das Baugewerbe und Betriebe des Gesundheitswesens. Der höchste Unterschied ist im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht (19,9 % zu 6,6 %) festzustellen. Dazu dürften insbesondere die Ausbildungs- und Schulungszentren für außerbetriebliche Ausbildung beigetragen haben (vgl. **Übersicht 41**).

[1]) Zu den branchenspezifischen Ausbildungsquoten ist anzumerken, dass ein Vergleich mit den Ergebnissen des Vorjahres aufgrund der in diesem Jahr vorgenommenen Neuklassifizierung der Wirtschaftszweige nur eingeschränkt möglich ist.

Übersicht 40: Anzahl der Beschäftigten und Auszubildenden 2000 in Millionen und Anteil in Prozent

Merkmal	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
Beschäftigte	34,3	28,5	5,8
Anteil an der Gesamtbeschäftigung	100,0	83,1	16,9
Auszubildende	1,68	1,32	0,36
Anteil an der Gesamtauszubildendenzahl	100,0	78,5	21,5
Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten	4,9	4,6	6,2
Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung	42,7	42,2	45,2
Anteil der weiblichen Auszubildenden an den Auszubildenden	44,1	44,8	41,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 41, Seite 100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, 8. Befragung alte Länder und 5. Befragung neue Länder

Übersicht 41: Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2000 in Prozent

Betriebsgrößenklasse/Branche	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	5,5	5,0
10 bis 49 Beschäftigte	5,3	6,4
50 bis 499 Beschäftigte	4,1	6,9
500 und mehr Beschäftigte	4,0	6,2
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	5,6	6,3
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	4,0	5,0
Nahrungs- und Genussmittel	5,2	10,3
Verbrauchsgüterindustrie	2,8	4,5
Produktionsgüterindustrie	3,3	5,5
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	4,2	5,1
Baugewerbe	8,5	7,8
Handel, Instandhaltung, Reparatur	5,8	7,0
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	2,5	2,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4,8	6,2
Gastgewerbe	4,9	8,1
Erziehung und Unterricht	6,6	19,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	5,8	4,6
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	5,1	5,5
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	1,2	1,7
Andere Dienstleistungen	4,4	3,8
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	3,0	2,9
Insgesamt	**4,6**	**6,2**

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, 8. Befragung alte Länder und 5. Befragung neue Länder

Ausbildung von Frauen

Zum 30. Juni 2000 waren in Deutschland 42,7 % aller Erwerbstätigen Frauen. Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen belief sich in den alten Ländern auf 42,2 %, während er in den neuen Ländern mit 45,2 % eindeutig über dem Durchschnitt lag. Anders sieht jedoch die Verteilung bei den Auszubildenden aus. Bei einem durchschnittlichen Anteil weiblicher Auszubildender an allen Auszubildenden von 44,1 % – ein leichter Anstieg gegenüber 1999 – beläuft sich der Frauenanteil in den alten Ländern auf 44,8 %, in den neuen Ländern auf 41,6 % (vgl. **Übersicht 42**). In den alten Ländern ergab sich damit ein leichter Anstieg, in den neuen ein Rückgang des Anteils junger Frauen an den Auszubildenden. Und wie im Vorjahr gingen in den neuen Ländern anteilig weniger Frauen einer betrieblichen Ausbildung nach als es dem dortigen Frauenanteil an den Erwerbstätigen entsprach. Der Anstieg des Frauenanteils unter den Auszubildenden geht somit ausschließlich auf einen Zuwachs in den alten Ländern zurück.

Unterschiede zeigen sich ferner im Vergleich nach Betriebsgrößen. War in den alten Ländern in Kleinstbetrieben die Hälfte der Auszubildenden Frauen, so weisen die Statistiken für die neuen Länder einen mehr als 50%igen Frauenanteil unter den Auszubildenden in Großbetrieben aus. Die höchsten Anteile weiblicher Auszubildender waren in den Betrieben des Gesundheitswesens sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern festzustellen. Das Baugewerbe hingegen hatte traditionellerweise mit Abstand die niedrigste Frauenquote unter den Auszubildenden. In zwei Wirtschaftszweigen gibt es

beim Vergleich alte/neue Länder größere Abweichungen des Frauenanteils (Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Dienstleistungen überwiegend für Unternehmer).

Ausbildungsberechtigte Betriebe

Von der Gesamtzahl der Betriebe in Deutschland waren 42% nicht ausbildungsberechtigt, 58% aller Betriebe hatten die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt, 56% erfüllen die Voraussetzungen aus eigener Kraft[1]). Lediglich knapp zwei Prozent der Betriebe gingen Verbünde mit anderen Betrieben oder Bildungsträgern ein, um eine Ausbildungsberechtigung zu erlangen. Beim regionalen Vergleich fällt auf, dass in den alten Ländern deutlich über die Hälfte (58,4%) der knapp 1,71 Millionen Betriebe allein und lediglich 1,4% im Verbund nach den Vorschriften des BBiG bzw. der HwO ausbildungsberechtigt waren. In den neuen Ländern konnten 2,8% aller Betriebe durch Kooperation mit Anderen dieses Ziel erreichen. Im Vergleich zu 1999 stieg der Anteil der allein ausbildungsberechtigten Betriebe in den alten Ländern geringfügig, während dieser in den neuen Ländern deutlich von 44,6% auf 47,6% anstieg.

Fast die Hälfte (48%) der Verbundbetriebe waren Kleinstbetriebe, mehr als ein Drittel Kleinbetriebe mit maximal 50 Beschäftigten. Lediglich 1,5% aller Verbundbetriebe waren Großbetriebe mit mindestens 500 Beschäftigten. Insbesondere die Betriebe der Nahrungs- und Genussmittelbranche (86%), des Baugewerbes (77%), der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (74%) und des Gesundheitswesens erfüllten in vollem Umfang die Voraussetzungen, um ausbilden zu können (vgl. **Übersicht 43**). Auch im Jahr 2000 hat sich insgesamt die positive Entwicklung in Bezug auf die Ausbildungsberechtigung fortgesetzt. Der Anteil der nicht ausbildungsberechtigten Betriebe ging seit 1997 um rund 7% zurück. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Betriebe von ca. 1,99 Millionen auf 2,15 Millionen an. Mithin kam es zu einem deutlichen Anstieg der Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe um knapp 240.000.

Ausbildungsbetriebe[2])

Zum 30. Juni 2000 erfüllten knapp 1,26 Millionen Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen zur Durchführung der Berufsausbildung aus eigener Kraft oder im Verbund mit anderen Betrieben, rund 1,03 Millionen in den alten und rund 223.000 in den neuen Ländern. Knapp die Hälfte (rund 4%) dieser Betriebe bildeten auch aus. Dieser Anteil war gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen. Zum Befragungszeitpunkt wurden ungefähr 1,68 Millionen Jugendliche in 623.000 Betrieben ausgebildet. Somit hatte ein Ausbildungsbetrieb im Durchschnitt 2,7 Auszubildende beschäftigt. Insgesamt betrug der Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben rund 29% (alte Länder: 30%, neue Länder: 26%). Der höchste Anteil an ausbildenden Betrieben in den alten Ländern wurden in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (48,5%), dem Baugewerbe (47%) und der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (43,7%) registriert. Dagegen bildeten im Gastgewerbe nur 10% aller Betriebe aus. Von den Kleinstbetrieben bildeten rund 21% aus, von den Großbetrieben 87,4% (vgl. **Übersicht 44**). Der höchste Anteil an ausbildenden Betrieben in den neuen Ländern wurde in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (53,6%), der Produktionsgüterindustrie (42,5%) sowie im Bereich Bergbau, Energie und Wasserversorgung (43%) festgestellt. Von den Kleinstbetrieben bildeten in den neuen Ländern rund 17% aus, von den Großbetrieben rund 86%.

[1]) Vgl. auch Kapitel 3.5.1, insbesondere **Übersicht 65**

[2]) Als Ausbildungsbetriebe werden im Folgenden Betriebe bezeichnet, die im Berichtsjahr 1999 bzw. im Ausbildungsjahr 1999/2000 mindestens einen Auszubildenden beschäftigten. Zusätzlich werden auch solche Betriebe als Ausbildungsbetriebe betrachtet, die zum 30. Juni 2000 zwar keinen Auszubildenden mehr beschäftigten, aber bereits für das kommende Ausbildungsjahr 2000/2001 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten.

Übersicht 42: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden 2000 in Prozent

Betriebsgrößenklasse/Branche	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	52,7	49,1
10 bis 49 Beschäftigte	41,5	32,5
50 bis 499 Beschäftigte	43,3	40,5
500 und mehr Beschäftigte	43,3	54,1
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	37,7	30,5
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	23,0	23,4
Nahrungs- und Genussmittel	50,3	48,9
Verbrauchsgüterindustrie	36,4	32,1
Produktionsgüterindustrie	18,0	14,7
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	21,3	21,4
Baugewerbe	7,1	7,5
Handel, Instandhaltung, Reparatur	37,9	37,5
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	53,2	36,1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	50,6	49,6
Gastgewerbe	65,2	68,9
Erziehung und Unterricht	53,2	49,0
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	83,0	77,3
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	73,2	70,0
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	41,4	60,6
Andere Dienstleistungen	82,0	81,8
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	59,6	59,1
Insgesamt	**44,8**	**41,6**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 43, Seite 100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, 8. Befragung alte Länder und 5. Befragung neue Länder

Ausbildungsbetriebe mit Neuabschlüssen[1])

Von den 508.000 Ausbildungsbetrieben der alten Länder gaben 311.000 Betriebe (61,3 %) an, dass sie für das Ausbildungsjahr vom 1. August 1999 bis 31. Juli 2000 Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten. Gegenüber der Arbeitgeberbefragung von 1999 war es ein Rückgang von 16.000 Ausbildungsbetrieben, die Ausbildungsplätze besetzen konnten. Diese 311.000 Betriebe hatten insgesamt 631.000 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen[2]).

Absolut die meisten Neuabschlüsse in den alten Ländern entfielen auf Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (196.700). Danach folgten die Mittelbetriebe (50 bis 499 Beschäftigte) mit 178.800 und die Kleinstbetriebe (bis neun Beschäftigte) mit 159.100 Vertragsabschlüssen. Das Schlusslicht bildeten die Großbetriebe, in denen 1999/2000 96.400 Schulabgänger bzw.

[1]) Absolutzahlen auf- oder abgerundet

[2]) Es bleibt allerdings unberücksichtigt, ob diese Zahl zum Stichtag noch Bestand hatte.

Übersicht 43: Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2000 in Prozent[1])

Betriebsgrößenklasse/Branche	Anteil der Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen für die betriebliche Berufsbildung...			Verteilung der Verbundbetriebe auf Betriebsgrößenklassen und Branchen
	erfüllen	im Verbund mit anderen Betrieben erfüllen	nicht erfüllen	
1 bis 9 Beschäftigte	51,9	46,6	1,1	47,7
10 bis 49 Beschäftigte	66,6	29,6	2,8	36,7
50 bis 499 Beschäftigte	74,0	17,9	5,5	14,6
500 und mehr Beschäftigte	82,6	5,9	6,0	1,0
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	56,5	41,9	1,5	2,9
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	44,6	48,9	5,2	1,2
Nahrungs- und Genussmittel	85,6	13,6	0,2	0,3
Verbrauchsgüterindustrie	51,6	47,6	0,5	0,8
Produktionsgüterindustrie	58,2	37,8	3,3	6,9
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	73,8	22,9	2,5	5,3
Baugewerbe	77,4	21,0	1,0	7,0
Handel, Instandhaltung, Reparatur	58,9	39,5	1,0	13,4
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	31,0	65,7	3,1	9,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	51,1	42,1	5,5	7,6
Gastgewerbe	28,0	70,9	0,5	1,9
Erziehung und Unterricht	50,0	45,2	3,7	5,1
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	70,0	26,5	2,1	11,8
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	60,6	37,8	1,5	8,3
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	50,2	48,5	1,0	3,4
Andere Dienstleistungen	51,7	46,9	0,7	1,9
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	22,3	72,8	4,1	12,9
Insgesamt	**56,2**	**41,5**	**1,7**	**100,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 44, Seite 101

[1]) Werte unter 100 % ergeben sich, da Mehrfachantworten nicht ausgewiesen wurden.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, 8. Befragung alte Länder und 5. Befragung neue Länder

Berufsanfänger eine betriebliche Ausbildung aufnehmen konnten. Gegenüber dem Vorjahr verringerte sich der Anteil der Klein- und Kleinstbetriebe an dem Gesamtaufkommen der Neuabschlüsse.

Bei den Branchen lag Handel, Instandhaltung und Reparatur mit 112.600 Abschlüssen deutlich an der Spitze. Über 50.000 neue Ausbildungsverträge wurden im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (76.400), dem Baugewerbe (67.300) und in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (53.900) ermittelt. Die geringste Zahl an neuen Verträgen wurde im Wirtschaftszweig Energie, Wasser und Versorgung (8.100) abgeschlossen.

Von den 115.000 Ausbildungsbetrieben der neuen Länder hatten 1999 ungefähr 73.000 Betriebe Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 1999/2000 neu abgeschlossen. Insgesamt belief sich die Zahl der Neuverträge auf 156.000. Die meisten Neuabschlüsse wurden in Mittelbetrieben (54.000) getätigt, gefolgt von Kleinbetrieben mit 47.500 Abschlüssen und Kleinstbetrieben mit 35.500 Abschlüssen. Die wenigsten Neuverträge schlossen die Großbetriebe 1999/2000 ab (18.500).

Der Anteil der Betriebe mit Neuabschlüssen steigt mit der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb. 94,1 % der ausbildenden Großbetriebe schlossen auch für 1999/2000 neue Ausbildungsverträge ab, bei Kleinstbetrieben waren es nur 55,9 %. Jedoch zeigt sich gegenüber dem Beginn des vorhergehenden Ausbildungsjahres 1998/1999 eine Verschiebung der Anteilswerte zugunsten der kleineren Betriebe. Die entsprechenden Anteile in Groß- und Mittelbetrieben nahmen ab, andererseits gab es bei Klein- und Kleinstbetrieben Steigerungen um 7,4 bzw. 6,6 Prozentpunkte. Die branchenweite Analyse zeigte, dass lediglich die Ausbildungsbetriebe im Wirtschaftszweig Bergbau, Energie, Wasser für 1999/2000 weit unterdurchchnittliche Neuabschlüsse aufweisen. Nur 40,6 % der Ausbildungsbetriebe hatten neue Lehrlinge eingestellt. Deutlich über dem Durchschnitt liegende Werte wurden im Kredit- und Versicherungsgewerbe (92,9 %), in der Land- und Forstwirtschaft (88,2 %), im Gastgewerbe (76,3 %), in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (76,1 %) und in Einrichtungen der Erziehung und des Unterrichts (74,8%) erreicht.

Von den Ausbildungsplätzen, die zum Ausbildungsjahr 1999/2000 neu vergeben wurden, konnten 48,2 % mit Frauen besetzt werden, was gegenüber 1998/1999 (47,1 %) einen weiteren Anstieg darstellte. In den alten Ländern (49,7 %) ergab sich dabei ein deutlich höherer Frauenanteil an den neuen Ausbildungsverträgen als in den neuen Ländern

Übersicht 44: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2000 in Prozent[1])

Betriebsgrössenklasse/Branche	Von allen Betrieben			
	bilden nicht aus		bilden aus	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	78,8	83,4	21,2	16,6
10 bis 49 Beschäftigte	51,8	45,1	48,2	54,9
50 bis 499 Beschäftigte	31,2	28,9	68,8	71,1
500 und mehr Beschäftigte	12,6	14,3	87,4	85,7
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	78,0	73,7	22,0	26,3
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	67,5	57,5	32,5	42,5
Nahrungs- und Genussmittel	51,5	46,4	48,5	53,6
Verbrauchsgüterindustrie	77,8	71,9	22,2	28,1
Produktionsgüterindustrie	63,9	57,0	36,1	43,0
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	56,3	60,1	43,7	39,9
Baugewerbe	53,0	64,1	47,0	35,9
Handel, Instandhaltung, Reparatur	70,7	72,8	29,3	27,2
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	79,7	87,9	20,3	12,1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	70,3	79,4	29,7	20,6
Gastgewerbe	89,7	80,8	10,3	19,2
Erziehung und Unterricht	66,7	82,7	33,3	17,3
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	60,5	79,5	39,5	20,5
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	69,3	69,0	30,7	31,0
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	83,2	86,2	16,8	13,8
Andere Dienstleistungen	72,4	78,1	27,6	21,9
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	86,8	87,7	13,2	12,3
Insgesamt	**70,3**	**73,9**	**29,7**	**26,1**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 45, Seite 103

[1]) Die Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich als Basis auf alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, 8. Befragung alte Länder und 5. Befragung neue Länder

(43,0 %). Der Frauenanteil bei den Neuabschlüssen fällt in Kleinstbetrieben sowohl in den alten Ländern (60,2 %) als auch in den neuen Ländern (56,1 %) deutlich überdurchschnittlich aus. Ein überdurchschnittlicher Frauenanteil zeigte sich außerdem bei den Großbetrieben in den neuen Ländern (51,9 %). Branchenweit betrachtet ergaben sich eindeutige Konzentrationen von Frauen auf die Branchen mit traditionellen „Frauenberufen“. Insbesondere im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (alte Länder: 87,1 %, neue Länder: 76,6 %), in den unternehmensnahen Dienstleistungen (alte Länder: 69,6 %, neue Länder: 72,5 %), im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht[1]) (alte Länder: 69,3 %, neue Länder: 45,3 %) und im Gastgewerbe (alte Länder: 65,4 %, neue Länder: 63,6 %) schlossen vergleichsweise viele Betriebe Verträge mit Frauen ab.

[1]) Der Wirtschaftszweig umfasst auch Bildungseinrichtungen, die außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen durchführen, vorwiegend in den neuen Ländern. Die dortigen Auszubildenden werden nicht nur in den Berufen ausgebildet, die für diesen Wirtschaftszweig einschlägig sind.

Neu abgeschlossene und noch geplante Ausbildungsverträge für 1999/2000

Der Anteil von Ausbildungsbetrieben in den alten Ländern, welche bereits für 2000/2001 Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, war bei den Großbetrieben (94,7 %) am höchsten. Mit abnehmender Betriebsgröße verringerten sich auch die jeweiligen Anteile. Von allen Kleinstbetrieben meldeten 46,8 % bereits Vertragsabschlüsse für das neue Ausbildungsjahr. Die vergleichbaren Daten für die neuen Länder betrugen 91,0 % bei Großbetrieben und 30,6 % bei Kleinstbetrieben. Insgesamt kommt man zu dem Ergebnis, dass im Juli die Ausbildungsplanung in erheblichem Umfang bereits umgesetzt ist. In den alten Ländern wollten hauptsächlich mittlere Betriebe (14,5 %) und Großbetriebe (15,6 %) noch weitere Auszubildende einstellen. In den neuen Ländern war der Anteil an hier einstellungswilligen Betrieben ebenfalls unter den Großbetrieben (14,1 %) am höchsten.

Nach den Ergebnissen der Befragung konnten ungefähr 57.000 Betriebe, das sind neun Prozent aller Ausbildungsbetriebe, von ihnen angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzen. Von den Großbetrieben sagten 14 % (absolut 700 Betriebe) aus, dass sie aus diesem Grund keine weiteren Auszubildenden einstellen konnten. Bei Kleinstbetrieben (bis neun Beschäftigte) machten sieben Prozent, absolut allerdings

22.300 eine entsprechende Aussage. Nach absoluten Zahlen betrachtet zeigten sich bei kleinen Betrieben die größten Besetzungsprobleme. Auch regionale Unterschiede spielten eine erhebliche Rolle. 14.100 Betriebe aus Nordrhein-Westfalen, 12.600 Betriebe aus Baden-Württemberg, 8.900 bayerische Betriebe, 6.300 aus Hessen und 6.200 Betriebe aus Niedersachsen konnten von ihnen angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzen. Damit stammen 85% der Betriebe mit Rekrutierungsproblemen allein aus diesen fünf Ländern, die eine ausgeglichene Ausbildungsstellenbilanz aufweisen. In Regionen mit erheblichen Versorgungsproblemen konnten dagegen nahezu alle angebotenen Ausbildungsplätze auch besetzt werden.

BetriebeBdie trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden

In der Arbeitgeberbefragung 2000 wurde eine Frage nach den Gründen für die Nichtausbildung trotz Ausbildungsberechtigung in den Fragenkatalog des IAB-Betriebspanels aufgenommen. Als Gründe wurden schwerpunktmäßig sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern genannt, dass die Ausgebildeten nach der Ausbildung nicht übernommen werden können und dass die Ausbildung entweder zu aufwendig oder zu teuer sei. Nahezu die Hälfte der betroffenen Betriebe in den neuen Ländern gab an, nicht auszubilden, weil die Übernahme der Absolventen nicht von vornherein garantiert werden konnte. Dies galt in den alten Ländern nur für ein Viertel der Betriebe als Hindernis. Hier stand die Kostenfrage im Vordergrund der Entscheidung für oder wider die Aufnahme der eigenen betrieblichen Berufsausbildung. Allerdings spielte diese Begründung für die Betriebe in den neuen Ländern ebenfalls eine große Rolle. Die übrigen Gründe waren von nachrangiger Bedeutung. Nur wenige Befragte gaben an, dass es einen Mangel an geeigneten Bewerbern gab. Unpassende bzw. ungeeignete Berufsbilder wurden nur selten als Hindernis erwähnt. Diese entsprechen offenbar dem aktuellen Stand der betrieblichen Praxis. Nahezu alle Befragten wiesen die Ansicht zurück, dass die Ausbildungsinhalte nicht mit dem technologischen Wandel Schritt gehalten haben (**vgl. Schaubild 10**).

2.3.2 Ausbildung und Beschäftigung in Deutschland – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik 2000

Alte Länder

Von den insgesamt 1,83 Millionen Betrieben in den alten Ländern bildeten zum Stichtag 30. Juni 2000 rund 396.000 Betriebe aus. Im Vorjahresvergleich stieg die Zahl der Ausbildungsbetriebe zwar um rund 6.900 an, ihr prozentualer Anteil an allen Betrieben sank jedoch von 23,3% auf 21,7%. Der Grund liegt in der überproportionalen Zunahme der Betriebszahl gegenüber 1999 (160.000). Die Steigerung lag in den Vorjahren im Schnitt bei etwa 12.000 Betrieben. Diese Entwicklung beruht u.a. auf der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und den damit verbundenen Veränderungen im Meldeverfahren durch die Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung (DEÜV) vom 1. Januar 1999[1]). Demnach resultiert die Zunahme der Betriebszahl auch aus der erstmaligen Vergabe einer Betriebsnummer an Betriebe mit ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Wäre die Zuwachsrate unter den Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten wie im Vorjahr erfolgt, so würde 2000 der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben 22,8% betragen. Da diese Beschäftigungswirkungen aus dem Gesetz zur Neuregelung geringfügiger Beschäftigung und der veränderten Meldetechnik weder nach Betriebsgrößenklassen noch nach Wirtschaftszweigen berechnet werden können, wird in diesem Berichtsjahr auf einen Vergleich der Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquoten verzichtet und nur die Veränderung in der Zahl der Ausbildungsbetriebe betrachtet, da davon ausgegangen werden kann, dass die Neuregelungen zur Beschäftigtenstatistik keine Auswirkungen auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe haben. Unterstrichen wird dies dadurch, dass 68% der Zunahme an Betrieben in der Betriebsgrößenklasse mit nur einem Beschäftigten und damit in einem Bereich mit geringer Ausbildungsleistung lag.

[1]) Neben der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung ergaben sich nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit weitere Veränderungen im Meldeverfahren durch die „Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung (DEÜV)“ vom 1. Januar 1999. Vgl. Runderlass vom 10. April 2001 – III a 6 – 4204 (30) / 4000.2 (4). Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf der Basis des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung nach der neuen DEÜV (Runderlass vom 10. April 2001), in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 49. Jahrgang, Nummer 5, Nürnberg.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Im Jahr 2000 hat sich die seit 1994 zu beobachtende kontinuierliche Zunahme der Ausbildungsbetriebe – mit Ausnahme von 1999 – wieder fortgesetzt und um insgesamt 1,8% bzw. 6.900 auf 396.000 Ausbildungsbetriebe erhöht. Parallel dazu ist die Anzahl der Auszubildenden im Vorjahresvergleich um 41.000 Jugendliche bzw. 3,4% auf insgesamt 1,25 Millionen Auszubildende in den alten Ländern gestiegen.

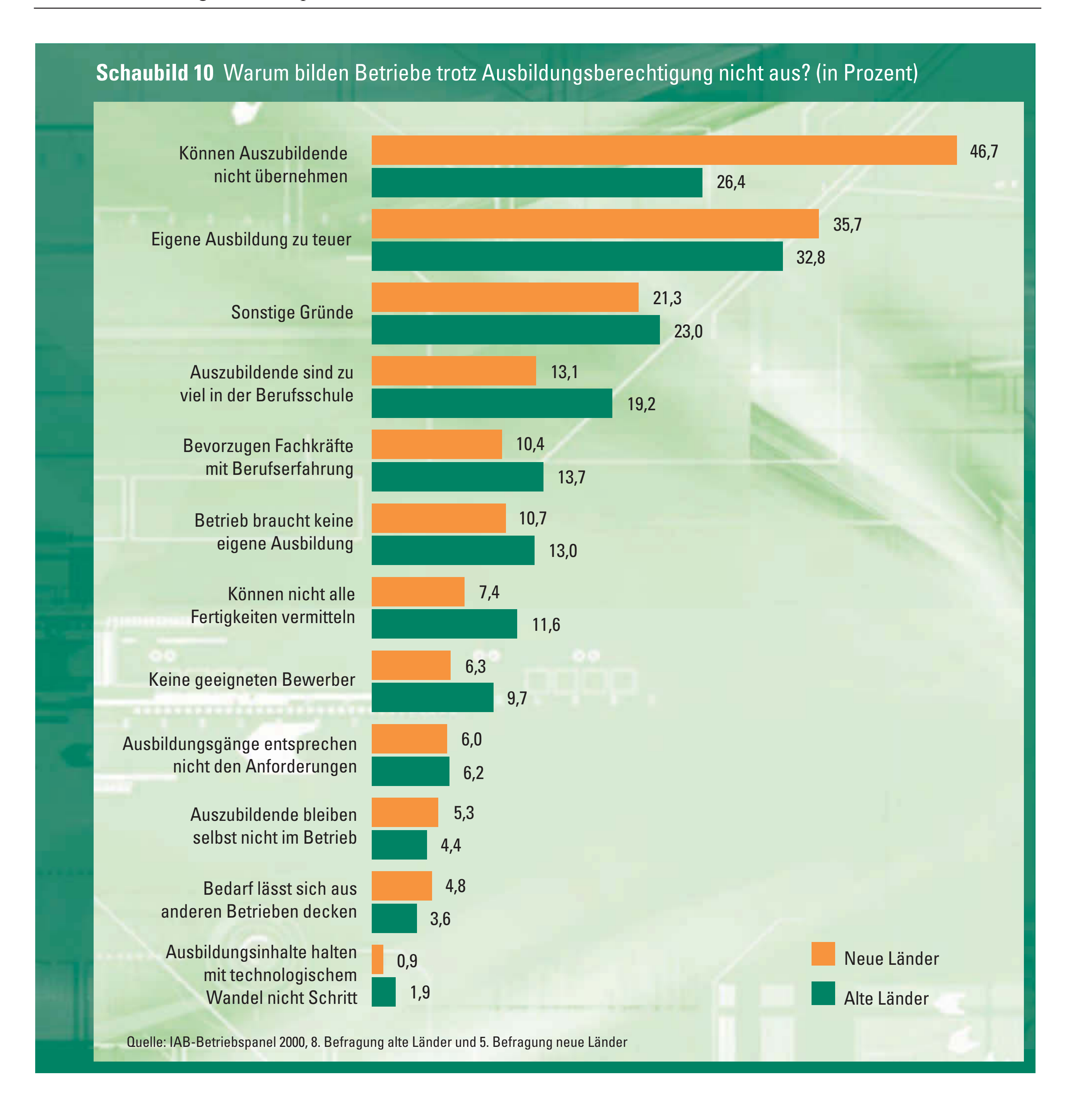
Veränderung nach Betriebsgröße

Im Gegensatz zum Vorjahr zeigt sich in allen Betriebsgrößenklassen eine positive Entwicklung in der Zahl der Ausbildungsbetriebe (vgl. **Übersicht 45**). Während kleine Mittelbetriebe mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 10 und 49 mit 3.400 bzw. 2,9% den höchsten Zuwachs verzeichnen, erreichen große Mittelbetriebe (zwischen 50 und 499 Beschäftigte) mit 2,6% bzw. rund 1.200 zusätzlichen Ausbildungsbetrieben ebenfalls eine nochmalige Verbesserung ihrer Ausbildungsleistung aus dem Vorjahr. Nach den deutlichen Rückgängen im Vorjahr in Höhe von 2,7% konnten Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten ihr Vorjahresniveau mit 0,6% leicht verbessern. Auch Kleinbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten konnten ihre Verluste aus 1999 mit einem Prozent bzw. rund 2.300 zusätzlichen Ausbildungsbetrieben ausgleichen. Verglichen mit 1990 liegen Klein- und Großbetriebe aber immer noch um 13,7% bzw. 14,7% unter dem damaligen Ausbildungsstand. Deutliche Steigerungen mit 2,3% bzw. 5,0% verzeichneten in diesem Zeitraum dagegen kleine und große Mittelbetriebe. Parallel zu dieser Entwicklung konnte im Gegensatz zu den Vorjahren auch die Anzahl der Auszubildenden deutlich gesteigert werden (vgl. **Übersicht 46**). Den größten Beitrag hierzu lieferten große Mittelbetriebe mit 5,9% bzw. rund 22.000 Auszubildenden und damit die Hälfte des Zuwachses an Auszubildenden insgesamt. Mit rund 10.000 Auszubildenden bzw. 3,1% bei den großen Mittelbetrieben trägt der Mittelstand insgesamt 75% der Steigerung der Ausbildungsleistung. Trotz geringerer Zuwächse in den Auszubildendenzahlen konnten Kleinbetriebe mit 1,0% und Großbetriebe mit 3,1% den Abwärtstrend aus dem Vorjahr in Höhe von knapp drei Prozent stoppen. Dennoch ist darauf hinzuweisen, dass Großbetriebe im Jahr 2000 nur noch zwei Drittel und Kleinbetriebe nur etwa drei Viertel ihrer Ausbildungsleistung von 1990 erreichen.

Veränderung nach Wirtschaftszweigen

Nach Wirtschaftszweigen betrachtet konnten im Jahr 2000 Ausbildungsbetriebe im Dienstleistungsbereich ihr Ausbil-

Schaubild 10 Warum bilden Betriebe trotz Ausbildungsberechtigung nicht aus? (in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, 8. Befragung alte Länder und 5. Befragung neue Länder

dungsengagement deutlich steigern. Vor allem im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung konnte eine Steigerung von acht Prozent in der Zahl der Ausbildungsbetriebe erreicht werden (vgl. **Übersicht 47**). Dies ist gleichzeitig der einzige Dienstleistungsbereich, der mit 14% deutlich über dem Stand von 1990 liegt, während die anderen Dienstleistungssektoren trotz positiver Entwicklungen in 2000 noch immer darunter liegen oder keine Verbesserungen erzielen konnten. Der Bereich Gebietskörperschaften und Sozialversicherung erreicht eine geringe Zunahme von 0,6%. Wirtschaftszweige des verarbeitenden Gewerbes konnten bei negativen Entwicklungen im Vorjahr weitere Rückgänge etwas dämpfen, positive Vorjahrestrends fallen 2000 dagegen weniger deutlich aus als im Vorjahr. Eine Ausnahme bildet hier der Bereich Nahrungsmittel, Leder und Textil, der um 2,6% zurückgeht. Auch für das verarbeitende Gewerbe gilt, mit Ausnahme des Baubereichs, dass der Stand von 1990 noch nicht wieder erreicht werden konnte. Der Dienstleistungssektor weist mit 7,5% bzw. rund 11.500 mehr Auszubildenden im Groß- und Einzelhandel und mit rund 11.000 bzw. 2,8% mehr Jugendlichen in Ausbildung im allgemeinen Dienstleistungsgewerbe den zahlenmäßig stärksten Zuwachs unter allen Wirtschaftsbereichen auf (vgl. **Übersicht 48**). Zusammen genommen trägt der Dienstleistungssektor zwei Drittel des positiven Zuwachses an Auszubildenden in 2000. Trotz niedrigerer Zuwachsraten bei den Ausbildungsbetrieben erreichen Gebietskörperschaften und Sozialversicherung mit 14,3% bzw. 6.800 zusätzlichen Auszubildenden eine Steigerung in ihrem Ausbildungsangebot. Im verarbeitenden Gewerbe ist erkennbar, dass in Bereichen mit deutlichen Rückgängen in 1999 zwar keine Steigerungen zu verzeichnen sind, zumindest aber das Niveau von 1999 gehalten werden konnte. Beispiele hierfür sind die Bereiche Nahrungsmittel, Optik, Holz, Papier, Druckerei. Lediglich der Baubereich zeigt aufgrund der negativen Entwicklung in der Bauwirtschaft im

Übersicht 45: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1990, 1999 und 2000

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr			Veränderung 1999 bis 2000	Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1999	2000		1999	2000
		Anzahl			Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	1.196.570	1.347.549	1.500.604		112,6	125,4
	Ausbildungsbetriebe	260.254	222.272	224.550	1,0	85,4	86,3
10 bis 49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	230.273	254.983	260.711		110,7	113,2
	Ausbildungsbetriebe	120.275	119.621	123.043	2,9	99,5	102,3
50 bis 499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	57.396	62.117	63.131		108,2	110,0
	Ausbildungsbetriebe	42.570	43.543	44.693	2,6	102,3	105,0
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	4.599	3.939	3.959		85,6	86,1
	Ausbildungsbetriebe	4.337	3.677	3.698	0,6	84,8	85,3
Insgesamt	**Betriebe insgesamt**	**1.488.838**	**1.668.588**	**1.828.405**		**112,1**	**122,8**
	Ausbildungsbetriebe	**427.436**	**389.113**	**395.984**	**1,8**	**91,0**	**92,6**

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 46: Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1990, 1999 und 2000

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr			Veränderung 1999 bis 2000	Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1999	2000		1999	2000
		Anzahl			Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	Beschäftigte	3.530.403	3.942.659	4.191.742		111,7	118,7
	Auszubildende	392.113	303.923	306.846	1,0	77,5	78,3
10 bis 49 Beschäftigte	Beschäftigte	4.573.951	5.038.700	5.149.185		110,2	112,6
	Auszubildende	386.698	326.502	336.598	3,1	84,4	87,0
50 bis 499 Beschäftigte	Beschäftigte	7.336.078	7.767.117	7.891.073		105,9	107,6
	Auszubildende	438.884	368.793	390.681	5,9	84,0	89,0
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte	6.140.846	4.807.385	4.865.941		78,3	79,2
	Auszubildende	320.382	208.064	214.467	3,1	64,9	66,9
Insgesamt	**Beschäftigte**	**21.581.278**	**21.555.861**	**22.097.941**		**99,9**	**102,4**
	Auszubildende	**1.538.077**	**1.207.282**	**1.248.592**	**3,4**	**78,5**	**81,2**

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstitus für Berufsbildung

Jahr 2000 mit einem Rückgang von 1,5% keine deutliche Umkehrung des Negativtrends aus dem Vorjahr, in dem 6,3% weniger Jugendliche ausgebildet worden waren. Konnte schon im Vorjahr die negative Entwicklung in den Auszubildendenzahlen in einzelnen Bereichen des verarbeitenden Gewerbes aufgehalten werden, so lagen die Zuwachsraten in 2000 bei durchschnittlich vier Prozent. Dies ist der Fall im Bereich Chemie, Kunststoffverarbeitung, im Stahl-, Metall- und Maschinenbau sowie im KFZ-, Elektro- und Datenverarbeitungsgewerbe. Zusammen werden in diesem Sektor des verarbeitenden Gewerbes 10.000 mehr Jugendliche als im Vorjahr ausgebildet.

Neue Länder und Berlin

Im Gegensatz zu den alten Ländern hat die Zahl der Betriebe insgesamt mit rund 4.400 bzw. 0,9% – wie in den Vorjahren auch – in den neuen Ländern nur geringfügig zugenommen (vgl. **Übersicht 49**). Die Ausbildungsbetriebsquote liegt mit 19,6% um 0,7% bzw. 2.800 Ausbildungsbetriebe unter dem Vorjahreswert und bestätigt die Entwicklung aus den Vorjahren. Auch bei den Auszubildendenzahlen ist ein leichter Rückgang um 0,4% bzw. rund 1.500 Auszubildende zu verzeichnen. Durch den Rückgang in der Beschäftigung insgesamt steigt die Ausbildungsquote um 0,1 Prozentpunkte auf 6,7%. Da Effekte aus der Gesetzesänderung zur geringfügigen Beschäftigung nicht völlig ausgeschlossen werden können, soll im Folgenden auf einen Vergleich der Ausbildungs(betriebs)-quoten verzichtet werden.

Veränderung nach Betriebsgröße

Die stärksten Rückgänge in der Zahl der Ausbildungsbetriebe sind mit 4,4% bzw. rund 2.300 Betrieben bei Kleinbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten und mit 2,5% bei Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten zu erkennen. Damit hat sich der Trend aus den beiden Vorjahren fortgesetzt. Bei kleinen Mittelbetrieben fiel der Rückgang mit 1,3% weniger deutlich aus als 1999. Große Mittelbetriebe konnten als einzige Betriebsgrößenklasse mit 0,7% einen ähnlich hohen Zuwachs wie im Vorjahr erreichen. Diese Entwicklungen lassen sich auf die Entwicklung der Auszubildendenzahlen übertragen (vgl. **Übersicht 50**). Kleinbetriebe haben im Berichtsjahr 5,1% und kleine Mittelbetriebe 4,1% weniger Auszubildende unter ihren Beschäftigten. Den Trend bei den Ausbildungsbetrieben bestätigen auch große Mittelbetriebe, die 1,5% mehr Jugendliche in Ausbildung haben. Anders dagegen konnten Großbetriebe ähnlich wie im Vorjahr mit 6,7% mehr Auszubildende trotz Rückgangs unter den ausbildenden Betrieben eine nochmalige Steigerung ihres Bestandes erreichen.

Veränderung nach Wirtschaftszweigen

Verglichen mit dem Jahr 1995, in dem zum ersten Mal Daten zur Beschäftigtenstatistik in den neuen Ländern vorlagen, konnten in der Mehrzahl der Wirtschaftszweige erhebliche Verbesserungen im Ausbildungsengagement erzielt werden (vgl. **Übersicht 51**). An der Spitze liegen hier die Bereiche Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau mit einem Zuwachs von 82,6%, Land- und Forstwirtschaft mit einer Steigerung von 81,3% und der Bereich Nachrichtenübermittlung und Verkehr mit 66,6% mehr Ausbildungsbetrieben als 1995. Diese Bereiche zählen allerdings nicht zu den ausbildungsstarken Wirtschaftssektoren. Im Durchschnitt konnten Dienstleistungsbereiche um rund 25% und Betriebe des verarbeitenden Gewerbes um etwa 10% ihren Anteil an Ausbildungsbetrieben gegenüber 1995 steigern. Trotz zunehmender Betriebszahlen liegt in 2000 in der Bauwirtschaft und im Textil-, Leder- und Nahrungsmittelsgewerbe die Zahl der Ausbildungsbetriebe unter dem Niveau des Vorjahres (Baubereich -10,8%, Bereich Optik und Feinmechanik -5,9% und Sektor Nahrungsmittel- und Textilgewerbe -5,5%). Im Dienstleistungsbereich konnte im Groß- und Einzelhandel, im Kredit- und Versicherungsgewerbe und im allgemeinen Dienstleistungsgewerbe der Vorjahresstand in etwa gehalten werden. Wie in den alten Ländern konnte auch in den neuen Ländern der Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit 5,9% Zuwachs bei den Ausbildungsbetrieben unter den Dienstleistungssektoren am stärksten zulegen. Eine deutliche Steigerung mit 14,9% erreichten auch Organisationen ohne Erwerbscharakter/private Haushalte, auch wenn dieser Bereich nicht zu den ausbildungsstarken Wirtschaftszweigen zählt. Gebietskörperschaften und Sozialversicherung verzeichnen einen Rückgang in Höhe von 2,4%.

In der Mehrzahl der Wirtschaftszweige besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung (vgl. **Übersicht 52**). Der Abnahme der Beschäftigung in den neuen Ländern insgesamt in Höhe von rund 78.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (-1,3%) steht ein Rückgang von rund 1.500 Jugendlichen in Ausbildung (-0,4%) gegenüber. Am stärksten ist dieser Trend in der Bauwirtschaft ausgeprägt: 74.000 weniger Beschäftigte (-11,0%) und 9.500 weniger Auszubildende (-16,7%). Andere Beispiele sind das Nahrungsmittelgewerbe, die holz- und papierverarbeitende und -produzierende Industrie sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe. Auf der anderen Seite ging der Beschäftigungszuwachs im allgemeinen Dienstleistungsgewerbe um rund 27.000 (1,5%) einher mit rund 5.800 mehr Auszubildenden (4,1%). Dies gilt auch für den Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter, hier war ein Beschäftigungszuwachs von nur 0,8% (2.400 Beschäftigte) mit 10,9% überproportional mehr Jugendliche in Ausbildung zu verzeichnen sind (2.400). Uneinheitlich, aber durchaus positiv ist das Bild dagegen in anderen Wirtschaftsbereichen. Beispielsweise wird trotz Beschäftigungsabbau in den Bereichen Gebietskörperschaften/Sozialversicherung, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Groß- und Einzelhandel zu etwa 3% mehr ausgebildet.

2.4 Schulische Berufsausbildung

2.4.1 Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen

Berufsvorbereitungs ahr

Das Berufsvorbereitungsjahr ist ein einjähriger Ausbildungsgang in Vollzeitform. Ziel ist es, die Jugendlichen auf die Anforderungen einer beruflichen Ausbildung vorzubereiten. Eine deutliche Mehrheit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen verfügt über keinen Hauptschulabschluss, der aber während des Berufsvorbereitungsjahrs nachgeholt werden kann. Auch Berufsvorbereitungsmaßnahmen mit innovativen Elementen (Dualisierung berufsvorbereitender Lehrgänge an den Lernorten Schule bzw. außerbetriebliche Ausbildungsstätte und Betrieb) gehören statistisch seit dem Schuljahr 1999/2000 zum Berufsvorbereitungsjahr[1]).

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 2.4.1

Übersicht 47: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1999 und 2000

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung 1999 bis 2000	Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1999	2000		1999	2000
		Anzahl			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Betriebe insgesamt	66.742	53.061	54.360		79,5	81,4
	Ausbildungsbetriebe	16.677	11.433	11.180	–2,2	68,6	67,0
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Betriebe insgesamt	4.124	3.974	5.055		96,4	122,6
	Ausbildungsbetriebe	1.043	1.045	1.048	0,3	100,2	100,5
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Betriebe insgesamt	23.741	23.366	30.149		98,4	127,0
	Ausbildungsbetriebe	6.066	5.790	5.834	0,8	95,5	96,2
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Betriebe insgesamt	57.153	65.638	78.465		114,8	137,3
	Ausbildungsbetriebe	24.458	23.565	24.141	2,4	96,3	98,7
Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs-, Elektrotechnikgewerbe	Betriebe insgesamt	49.328	52.152	59.070		105,7	119,7
	Ausbildungsbetriebe	26.204	21.962	22.370	1,9	83,8	85,4
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Betriebe insgesamt	24.033	24.856	29.199		103,4	121,5
	Ausbildungsbetriebe	9.444	8.411	8.114	–3,5	89,1	85,9
Holz, Papier, Druckerei	Betriebe insgesamt	48.341	47.598	53.760		98,5	111,2
	Ausbildungsbetriebe	19.789	18.048	17.873	–1,0	91,2	90,3
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Betriebe insgesamt	69.608	51.462	58.028		73,9	83,4
	Ausbildungsbetriebe	31.605	20.176	19.647	–2,6	63,8	62,2
Bau, Zimmerei, Ausbau	Betriebe insgesamt	128.033	144.726	160.696		113,0	125,5
	Ausbildungsbetriebe	47.098	51.744	51.410	–0,6	109,9	109,2
Groß- und Einzelhandel	Betriebe insgesamt	327.290	338.591	366.711		103,5	112,0
	Ausbildungsbetriebe	75.935	62.191	64.880	4,3	81,9	85,4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Betriebe insgesamt	66.804	81.224	91.289		121,6	136,7
	Ausbildungsbetriebe	7.820	8.217	8.872	8,0	105,1	113,5
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	Betriebe insgesamt	38.113	38.910	44.313		102,1	116,3
	Ausbildungsbetriebe	8.524	7.000	7.193	2,8	82,1	84,4
Dienstleistungen	Betriebe insgesamt	492.894	635.470	674.207		128,9	136,8
	Ausbildungsbetriebe	138.761	135.783	139.330	2,6	97,9	100,4
Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	Betriebe insgesamt	66.307	80.912	87.512		122,0	132,0
	Ausbildungsbetriebe	5.763	5.846	6.115	4,6	101,4	106,1
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	Betriebe insgesamt	26.225	26.584	35.495		101,4	135,3
	Ausbildungsbetriebe	8.178	7.888	7.939	0,6	96,5	97,1
Ohne Angabe	Betriebe insgesamt	102	64	96		62,7	94,1
	Ausbildungsbetriebe	71	14	38	171,4	19,7	53,5
Insgesamt	**Betriebe insgesamt**	**1.488.838**	**1.668.588**	**1.828.405**		**112,1**	**122,8**
	Ausbildungsbetriebe	**427.436**	**389.113**	**395.984**	**1,8**	**91,0**	**92,6**

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 48: Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1999 und 2000

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung 1999 bis 2000	Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1999	2000		1999	2000
		Anzahl			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Beschäftigte	219.448	199.714	199.593		91,0	91,0
	Auszubildende	29.071	19.952	19.494	–2,3	68,6	67,1
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Beschäftigte	428.751	316.259	303.415		73,8	70,8
	Auszubildende	22.293	13.985	13.421	–4,0	62,7	60,2
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Beschäftigte	1.347.201	1.103.029	1.125.104		81,9	83,5
	Auszubildende	54.268	34.178	35.547	4,0	63,0	65,5
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Beschäftigte	2.064.674	1.749.440	1.778.025		84,7	86,1
	Auszubildende	145.799	94.404	98.228	4,1	64,7	67,4
Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe	Beschäftigte	2.294.702	1.811.194	1.876.428		78,9	81,8
	Auszubildende	151.652	100.705	105.665	4,9	66,4	69,7
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Beschäftigte	679.651	560.081	574.977		82,4	84,6
	Auszubildende	38.455	25.421	25.500	0,3	66,1	66,3
Holz, Papier, Druckerei	Beschäftigte	797.591	689.075	691.025		86,4	86,6
	Auszubildende	54.184	41.974	41.950	–0,1	77,5	77,4
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Beschäftigte	1.177.743	855.587	850.407		72,6	72,2
	Auszubildende	94.994	54.972	55.022	0,1	57,9	57,9
Bau, Zimmerei, Ausbau	Beschäftigte	1.414.661	1.298.810	1.288.409		91,8	91,1
	Auszubildende	112.557	113.690	111.981	–1,5	101,0	99,5
Groß- und Einzelhandel	Beschäftigte	2.947.841	3.067.312	3.140.223		104,1	106,5
	Auszubildende	222.942	154.437	165.950	7,5	69,3	74,4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Beschäftigte	1.054.812	1.087.299	1.130.885		103,1	107,2
	Auszubildende	59.078	38.143	40.805	7,0	64,6	69,1
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	Beschäftigte	866.670	903.872	931.155		104,3	107,4
	Auszubildende	64.961	44.643	45.817	2,6	68,7	70,5
Dienstleistungen	Beschäftigte	4.433.687	6.030.302	6.307.809		136,0	142,3
	Auszubildende	399.099	387.917	398.754	2,8	97,2	99,9
Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	Beschäftigte	472.261	630.297	632.624		133,5	134,0
	Auszubildende	28.077	34.977	35.711	2,1	124,6	127,2
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	Beschäftigte	1.379.156	1.252.515	1.266.460		90,8	91,8
	Auszubildende	58.428	47.649	54.486	14,3	81,6	93,3
Ohne Angabe	Beschäftigte	2.429	1.075	1.402		44,3	57,7
	Auszubildende	2.219	235	261	11,1	10,6	11,8
Insgesamt	**Beschäftigte**	**21.581.278**	**21.555.861**	**22.097.941**		**99,9**	**102,4**
	Auszubildende	**1.538.077**	**1.207.282**	**1.248.592**	**3,4**	**78,5**	**81,2**

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstitus für Berufsbildung

Übersicht 49: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1999 und 2000

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr			Veränderung 1999 bis 2000	Veränderung seit 1995 (1995 = 100)	
		1995	1999	2000		1999	2000
		Anzahl			Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	343.038	399.620	404.604		116,5	117,9
	Ausbildungsbetriebe	42.408	53.415	51.073	–4,4	126,0	120,4
10 bis 49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	82.081	78.225	77.778		95,3	94,8
	Ausbildungsbetriebe	30.023	35.301	34.838	–1,3	117,6	116,0
50 bis 499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	18.844	17.410	17.307		92,4	91,8
	Ausbildungsbetriebe	9.740	11.225	11.298	0,7	115,2	116,0
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	1.163	885	858		76,1	73,8
	Ausbildungsbetriebe	937	767	748	–2,5	81,9	79,8
Insgesamt	**Betriebe insgesamt**	**445.126**	**496.140**	**500.547**		**111,5**	**112,5**
	Ausbildungsbetriebe	**83.108**	**100.708**	**97.957**	**–2,7**	**121,2**	**117,9**

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstitus für Berufsbildung

Übersicht 50: Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1999 und 2000

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr			Veränderung 1999 bis 2000	Veränderung seit 1990 (1995 = 100)	
		1995	1999	2000		1999	2000
		Anzahl			Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	Beschäftigte	1.054.552	1.167.709	1.157.251		110,7	109,7
	Auszubildende	58.806	73.013	69.256	–5,1	124,2	117,8
10 bis 49 Beschäftigte	Beschäftigte	1.657.508	1.568.394	1.559.430		94,6	94,1
	Auszubildende	89.548	104.716	100.376	–4,1	116,9	112,1
50 bis 499 Beschäftigte	Beschäftigte	2.253.204	2.065.674	2.049.188		91,7	90,9
	Auszubildende	116.577	140.116	142.196	1,5	120,2	122,0
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte	1.389.427	1.003.806	961.814		72,2	69,2
	Auszubildende	59.404	67.261	71.793	6,7	113,2	120,9
Insgesamt	**Beschäftigte**	**6.354.691**	**5.805.583**	**5.727.683**		**91,4**	**90,1**
	Auszubildende	**324.335**	**385.106**	**383.621**	**–0,4**	**118,7**	**118,3**

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstitus für Berufsbildung

Übersicht 51: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1999 und 2000

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung 1999 bis 2000	Veränderung seit 1995 (1995 = 100)	
		1995	1999	2000		1999	2000
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Betriebe insgesamt	13.707	16.295	16.754		118,9	122,2
	Ausbildungsbetriebe	1.753	3.098	3.179	2,6	176,7	181,3
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Betriebe insgesamt	1.197	1.108	1.390		92,6	116,1
	Ausbildungsbetriebe	184	325	336	3,4	176,6	182,6
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Betriebe insgesamt	6.760	6.706	7.335		99,2	108,5
	Ausbildungsbetriebe	1.013	1.711	1.741	1,8	168,9	171,9
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Betriebe insgesamt	17.515	18.698	19.748		106,8	112,7
	Ausbildungsbetriebe	4.627	6.433	6.263	–2,6	139,0	135,4
Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe	Betriebe insgesamt	15.161	15.688	16.378		103,5	108,0
	Ausbildungsbetriebe	5.212	6.319	6.104	–3,4	121,2	117,1
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Betriebe insgesamt	6.705	6.312	6.684		94,1	99,7
	Ausbildungsbetriebe	1.722	1.901	1.802	–5,2	110,4	104,6
Holz, Papier, Druckerei	Betriebe insgesamt	11.284	11.499	11.619		101,9	103,0
	Ausbildungsbetriebe	3.513	3.841	3.712	–3,4	109,3	105,7
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Betriebe insgesamt	14.101	11.965	12.235		84,9	86,8
	Ausbildungsbetriebe	4.360	4.584	4.333	–5,5	105,1	99,4
Bau, Zimmerei, Ausbau	Betriebe insgesamt	53.933	60.522	59.208		112,2	109,8
	Ausbildungsbetriebe	18.542	19.990	17.828	–10,8	107,8	96,1
Groß- und Einzelhandel	Betriebe insgesamt	92.454	95.711	91.587		103,5	99,1
	Ausbildungsbetriebe	12.428	15.489	15.553	0,4	124,6	125,1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Betriebe insgesamt	22.318	25.190	25.452		112,9	114,0
	Ausbildungsbetriebe	1.309	2.060	2.181	5,9	157,4	166,6
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	Betriebe insgesamt	7.112	10.182	9.798		143,2	137,8
	Ausbildungsbetriebe	1.043	1.120	1.118	–0,2	107,4	107,2
Dienstleistungen	Betriebe insgesamt	156.355	188.084	190.789		120,3	122,0
	Ausbildungsbetriebe	25.060	30.998	30.857	–0,5	123,7	123,1
Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	Betriebe insgesamt	14.556	18.450	19.441		126,8	133,6
	Ausbildungsbetriebe	779	900	1.034	14,9	115,5	132,7
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	Betriebe insgesamt	11.289	9.552	11.974		84,6	106,1
	Ausbildungsbetriebe	1.515	1.924	1.877	–2,4	127,0	123,9
Ohne Angabe	Betriebe insgesamt	679	178	155		26,2	22,8
	Ausbildungsbetriebe	48	15	39	160,0	31,3	81,3
Insgesamt	**Betriebe insgesamt**	**445.126**	**496.140**	**500.547**		**111,5**	**112,5**
	Ausbildungsbetriebe	**83.108**	**100.708**	**97.957**	**–2,7**	**121,2**	**117,9**

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstitus für Berufsbildung

Übersicht 52: Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1999 und 2000

Wirtschaftszweig		Jahr			Veränderung	Veränderung seit 1995 1999 bis 2000 (1995 = 100)	
		1995	1999	2000		1999	2000
		Anzahl			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Beschäftigte	189.048	171.960	162.413		91,0	85,9
	Auszubildende	4.463	8.654	8.412	–2,8	193,9	188,5
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Beschäftigte	133.771	92.247	88.575		69,0	66,2
	Auszubildende	4.286	5.267	5.394	2,4	122,9	125,9
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Beschäftigte	174.470	158.948	159.605		91,1	91,5
	Auszubildende	4.429	6.559	6.580	0,3	148,1	148,6
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Beschäftigte	334.824	293.925	289.973		87,8	86,6
	Auszubildende	15.469	18.671	18.447	–1,2	120,7	119,3
Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe	Beschäftigte	275.874	251.903	256.160		91,3	92,9
	Auszubildende	18.160	19.877	19.462	–2,1	109,5	107,2
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Beschäftigte	81.118	74.658	77.486		92,0	95,5
	Auszubildende	4.243	4.493	4.405	–2,0	105,9	103,8
Holz, Papier, Druckerei	Beschäftigte	123.059	112.373	111.349		91,3	90,5
	Auszubildende	7.919	9.008	8.586	–4,7	113,8	108,4
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Beschäftigte	206.504	189.414	184.676		91,7	89,4
	Auszubildende	12.293	15.949	15.199	–4,7	129,7	123,6
Bau, Zimmerei, Ausbau	Beschäftigte	902.698	669.696	595.973		74,2	66,0
	Auszubildende	67.447	56.836	47.367	–16,7	84,3	70,2
Groß- und Einzelhandel	Beschäftigte	696.997	667.228	660.136		95,7	94,7
	Auszubildende	34.036	38.023	39.162	3,0	111,7	115,1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Beschäftigte	433.628	356.731	354.689		82,3	81,8
	Auszubildende	12.816	11.978	12.410	3,6	93,5	96,8
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	Beschäftigte	136.004	133.543	134.201		98,2	98,7
	Auszubildende	8.973	8.309	8.004	–3,7	92,6	89,2
Dienstleistungen	Beschäftigte	1.688.357	1.843.203	1.870.055		109,2	110,8
	Auszubildende	105.258	143.052	148.867	4,1	135,9	141,4
Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	Beschäftigte	244.135	253.405	255.816		103,8	104,8
	Auszubildende	8.711	22.116	24.533	10,9	253,9	281,6
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	Beschäftigte	732.410	535.425	525.872		73,1	71,8
	Auszubildende	15.719	16.257	16.678	2,6	103,4	106,1
Ohne Angabe	Beschäftigte	1.794	924	704		51,5	39,2
	Auszubildende	113	57	115	101,8	50,4	101,8
Insgesamt	**Beschäftigte**	**6.354.691**	**5.805.583**	**5.727.683**		**91,4**	**90,1**
	Auszubildende	**324.335**	**385.106**	**383.621**	**–0,4**	**118,7**	**118,3**

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstitus für Berufsbildung

Im Schuljahr 2000/2001 befanden sich rund 72.800 Jugendliche und junge Erwachsene im Berufsvorbereitungsjahr, 67.000 an öffentlichen und 5.800 an privaten Schulen. Knapp zwei Drittel (45.000 bzw. 62%) waren männlich. Seit 1992 hat die Anzahl der Schüler und Schülerinnen im Berufsvorbereitungsjahr kontinuierlich zugenommen, gegenüber dem Vorjahr (68.600) gab es eine deutliche Steigerung um 6,1%. Sie fiel diesmal spürbar höher aus als im Vorjahr (+2,7%). Die Länder bieten das Berufsvorbereitungsjahr in unterschiedlichem Ausmaß an. Die meisten Schüler und Schülerinnen kommen 2000/2001 aus Baden Württemberg (11.200), Sachsen (8.400) und Berlin (7.000). Im Saarland (300), Schleswig-Holstein (900) und Bremen (1.000) sind die niedrigsten Teilnehmerzahlen zu vermelden. Im Land Brandenburg gibt es das Berufsvorbereitungsjahr nicht. Die stärksten Steigerungen gegenüber dem Schuljahr 1999/2000 traten in Hessen (+48%) und Nordrhein-Westfalen (+29%) auf, überdurchschnittlich hoch war auch der Anstieg in Niedersachsen (+12%) und Mecklenburg-Vorpommern (+11%). Merklich zurückgegangen sind die Zahlen nur in Bayern (-12%). Eine nach Ländern aufgeschlüsselte Übersicht für die Schuljahre 1999/2000 und 2000/2001 gibt die **Tabelle 16** im Anhang.

Schulisches Berufsgrundbildungs ahr

Schüler und Schülerinnen im schulischen Berufsgrundbildungsjahr erhalten eine berufsfeldbezogene Grundbildung (z.B. in den Berufsfeldern Metalltechnik, Elektrotechnik oder Wirtschaft und Verwaltung). Der Unterricht wird in Vollzeitform durchgeführt. Die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeitform) lag im Schuljahr 2000/2001 bei 41.200, 70 % waren männlich. Gegenüber dem Vorjahr (39.700) bedeutet das einen Anstieg um 3,9%. In den neuen Ländern und Berlin kommt dem schulischen Berufsgrundbildungsjahr – mit Ausnahme von Sachsen mit 2.100 Schülern und Schülerinnen in diesem Schuljahr – eine verhältnismäßig geringe Bedeutung zu. Nur knapp neun Prozent aller Schüler und Schülerinnen absolvierten hier im Schuljahr 2000/2001 ein Berufsgrundbildungsjahr. In Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern wird kein Berufsgrundbildungsjahr angeboten. In den alten Ländern ist das Berufsgrundbildungsjahr am stärksten in Niedersachsen (12.500 Schüler und Schülerinnen) vertreten. Bezogen auf das gesamte Bundesgebiet stammen 30% aus diesem Land. Gegenüber dem Vorjahr ist die Anzahl der Schüler und Schülerinnen in diesem Bildungsgang in diesem Land weiter rückläufig (nach minus drei Prozent im Vorjahr, diesmal minus fünf Prozent). Einen deutlichen Rückgang verzeichnete außerdem Bayern (minus neun Prozent). Eine deutliche Zunahme ist in Nordrhein-Westfalen zu registrieren. 11.800 Schüler und Schülerinnen wurden dort in diesem Jahr ermittelt, der Anstieg gegenüber dem Vorjahr betrug 32% (vgl. **Tabelle 16** im Anhang).

Berufsfachschulen

Die Anzahl der Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen[1]) ist im Schuljahr 2000/2001 weiter angestiegen. Sie betrug 415.300 und lag damit gegenüber 1999/2000 um 24.000 (6,0%) höher. Die Steigerungsrate ist damit deutlich höher ausgefallen als im vorigen Jahr (2,3%). 62% waren junge Frauen. Wie schon in den Vorjahren sind weit überwiegend junge Frauen (Frauenanteil 75% in den neuen Ländern ohne Berlin) an den Berufsfachschulen der neuen Länder anzutreffen, ein deutlich höherer Frauenanteil als in den alten Ländern (Anteile zwischen 50% und 60%). Allerdings ergab sich in Berlin ein vergleichsweise geringer Frauenanteil (51%) und in Brandenburg (58%) lag ihr Anteil auf dem Niveau der meisten alten Länder. Dort wurde nur in Bayern (81% Frauenanteil) und Niedersachsen (70%) ein deutlich höherer Wert ermittelt. 18% aller Schüler und Schülerinnen lernten an privaten, 82% an öffentlichen Schulen. Bezogen auf die Trägerschaft ergab sich damit keine Veränderung gegenüber dem Vorjahr. In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) ist die Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen wiederum leicht angestiegen (plus drei Prozent). Sie erreichte im Schuljahr 2000/2001 rund 96.600 und lag damit um 2.900 über dem Wert von 1999/2000. Den stärksten Anstieg verzeichneten im gesamten Bundesgebiet Nordrhein-Westfalen (+28%), Brandenburg (+15%), Berlin und Sachsen (jeweils plus neun Prozent). Den stärkste Rückgang weist Sachsen-Anhalt (minus neun Prozent) auf.

Im Schuljahr 2000/2001 besuchten 49% der Schüler und Schülerinnen (Anteil gegenüber dem Vorjahr unverändert) die Berufsfachschulen mit dem Ziel, einen beruflichen Abschluss zu erwerben. 40,3% strebten einen Abschluss außerhalb und 8,7% (Vorjahr: 9,5%) einen Abschluss innerhalb des BBiG bzw. der HwO an. 23% nahmen an einer beruflichen Grundbildung teil, die zugleich zum Realschulabschluss führte und weitere 22% – keine Veränderung gegenüber dem Vorjahr – an einer Grundbildung, die den Realschulabschluss bereits voraussetzt. Der Anteil der Schüler, die eine berufliche Grundbildung erhielten, die sowohl in Hinblick auf die Eingangsvoraussetzung als auch auf den Abschluss unterhalb des Realschulabschlusses blieb, belief sich auf sechs Prozent[1]). Berufsfachschulen in den neuen Ländern und Berlin vermitteln in der Regel einen beruflichen Abschluss. Der Anteil der Schüler und Schülerinnen, die mit dem Schulbesuch auch einen Berufsabschluss anstreben, beträgt wie bereits im Vorjahr 88% (alte Länder: 37%). Dabei handelt es sich mehrheitlich um Ausbildungsgänge, die nach Ländergesetzen und nicht nach dem BBiG oder der HwO geregelt sind. Der Anteil der Berufsausbildung nach BBiG und HwO ist mit fast 40% aller vollqualifizierenden Ausbildungsgänge an Berufsfachschulen in den neuen Ländern gegenüber dem Vorjahr (rund 30%) erheblich angestiegen. In den alten Ländern betrug der Anteil der Berufsausbildung nach BBiG und HwO an allen vollqualifizierenden Ausbildungsgängen 10%.

Die bundesweit rund 36.000 Schüler und Schülerinnen, die eine vollqualifizierende Berufsausbildung nach BBiG oder HwO an Berufsfachschulen erhalten, werden vor allem in kaufmännischen und Büroberufen (6.700 bzw. 18%), hauswirtschaftlichen Berufen (5.200 bzw. 14%), Bau- und Ausbauberufen (2.300 bzw. sechs Prozent), Elektroberufen (2.000 bzw. fünf Prozent) und Hotel- und Gaststättenberufen (1.800 bzw. fünf Prozent) ausgebildet (vgl. **Tabelle 17** im Anhang).

Alle drei Zweige von beruflichen Schulen hatten seit 1995 einen nahezu kontinuierlichen Anstieg der Anzahl der Schüler und Schülerinnen zu verzeichnen. In den Berufsfachschulen kam es in diesem Zeitraum zu einem Anstieg um 35,4% und im Berufsgrundbildungsjahr um 31,1%. Geringer fiel der Anstieg im Berufsgrundbildungsjahr aus (8,7%).

[1]) Ohne Berufsgrundbildungsjahr, jedoch einschließlich der Berufsfachschulzweige an den freien Waldorfschulen

[1]) Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen, Schuljahr 1998/1999; die zugehörige Arbeitsunterlage des Statistischen Bundesamts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.4.2 Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen[1])

Die Anzahl der Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen, die einen beruflichen Abschluss außerhalb des dualen Systems anstreben, lag im Schuljahr 2000/2001 deutlich höher als im Vorjahr (vgl. **Übersicht 53**). Im Vergleich zu 1999/2000 gab es 8,4% mehr Schüler und Schülerinnen in Ausbildungsgängen für Berufe außerhalb des Geltungsbereiches des BBiG bzw. der HwO an den Berufsfachschulen. Insgesamt liegt die Anzahl der Schüler und Schülerinnen jetzt bei rund 167.000. Im gleichen Zeitraum stieg die Gesamtzahl der Auszubildenden in betrieblicher Ausbildung um 4,3%. Während bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 1,5% weniger als im Vorjahr gezählt wurden, liegt die Anzahl der neu beginnenden Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO im Schuljahr 2000/2001 um 10,7% höher als im Vorjahr (vgl. **Übersicht 54**). Auf einen Berufsfachschüler außerhalb BBiG/HwO im ersten Schuljahr kommen nunmehr rund sieben neu abgeschlossene Ausbildungsverträge.

Berufsfachschülerinnen

Der Anteil der Berufsfachschülerinnen ist gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Während ihr Anteil 2000/2001 insgesamt noch 74% beträgt, liegt er im ersten Schuljahr nur noch bei 72%. Gegenüber dem Jahr 1993 ist der Anteil der Schulanfängerinnen um 10% gefallen. Dennoch liegt er weit über dem Anteil der Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag im ersten Schuljahr von rund 44%. An den Berufsfachschulen, die einen Ausbildungsabschluss gemäß BBiG/HwO in Vollzeitform vermitteln, ist die Anzahl der Schüler und Schülerinnen um 1,7% gegenüber dem Vorjahr erstmalig seit Jahren leicht gesunken. Insgesamt wurden rund 36.300 Schüler und Schülerinnen gemeldet, davon 56% Frauen (vgl. **Übersicht 55**)[2]). Auch hier fällt der Anteil der Schülerinnen, weil ihre Gesamtzahl überproportional um 4,4% gesunken ist. Im ersten Schuljahr fällt der Rückgang der Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO mit 8,7% gegenüber dem Vorjahr sehr viel deutlicher aus.

Zu den Ausbildungsgängen im Sekundarbereich gehören neben Berufsfachschulen und Berufsschulen noch weitere Schulformen (vgl. **Übersicht 56**). An den Schulen des Gesundheitswesens ist mit rund 113.000 Schülern und Schülerinnen wie in den Vorjahren ein Rückgang (-2,5%) zu verzeichnen. Die Anzahl der neu Beginnenden liegt um 3,3% niedriger[3]). Es ergibt sich dort eine Veränderung der Geschlechterrelation zugunsten der Schülerinnen, deren Anteil sich, über alle Schuljahrgänge betrachtet, auf 81,5% (Vorjahr: 80,3%) erhöht hat. In einigen Ländern ist die Ausbildung für Sozial- und Gesundheitsdienstberufe den Fachschulen zugeordnet. Insgesamt wurden 2000/2001 an Fachschulen rund 32.000 Schüler und Schülerinnen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen gemeldet. Das sind 6,3% mehr als im Vorjahr, und im ersten Schuljahr ist sogar ein Anstieg von 19,2% zu verzeichnen. Besonders in der Ausbildung zur Heilerziehung(spflege) hat sich die Anzahl der Schulanfänger und -anfängerinnen (um 55% auf rund 6.300) erhöht. Bei den Erziehern und Erzieherinnen wurden 2000/2001 mit insgesamt rund 21.000 Schülern und Schülerinnen 5,2% weniger ausgebildet als im Vorjahr. Dennoch scheint der seit Jahren rückläufige Trend gestoppt, denn im ersten Schuljahr stieg ihre Anzahl um 0,9% auf rund 8.800. Mit den Daten zu diesen Bildungsgängen ist die schulische Ausbildung im Sekundarbereich quantitativ grob erfasst. Rechnet man noch die rund 18.000 Beamten und Beamtinnen in Ausbildung zum gehobenen und mittleren Dienst hinzu, so befinden sich zusammen mit den Teilzeitberufsschülern und Teilzeitberufsschülerinnen 2000/2001 rund 2,12 Millionen junge Menschen in Ausbildung[1]). Mit einem Anteil von über 80% bleibt die Ausbildung im dualen System dominierend[2]).

Entwicklungen bei einzelnen Berufen

Die Entwicklung der stark besetzten Berufe außerhalb BBiG/HwO verlaufen weiterhin sehr unterschiedlich (vgl. **Übersicht 57**). Sie reichen von rund zwei Prozent Abnahme bei Kranken- und Kinderpflege bis zu einer Steigerung um 36% im gestaltungstechnischen Bereich[3]). Hervorzuheben sind nach wie vor die Zuwächse bei Technischen Assistenten und Assistentinnen (für Wirtschafts-)Informatik und für Automatisierungs- und Computertechnik mit jeweils über 30%. Der überproportional hohe Anteil männlicher Schüler in diesen und anderen technisch orientierten Berufen trägt wesentlich zum Sinken des Frauenanteils an den Berufsfachschulen insgesamt bei.

Betrachtet man die stark besetzten Berufe an Berufsfachschulen und die zehn am stärksten besetzten an den Schulen des Sozial- und Gesundheitswesens, so finden sich viele Berufe in beiden Schulformen. Zum Beispiel sind Krankenschwester/-pfleger oder Altenpfleger/Altenpflegerin nicht nur an den Schulen des Sozial- und Gesundheitswesens stark vertreten, sondern nehmen auch an Berufsfachschulen quantitativ einen vorderen Rang ein. Nur für Kinderpflege und Kosmetik trifft dies nicht zu. Beide Berufe werden nur an Berufsfachschulen ausgebildet[4]). Hohe Schüler- und Schülerinnenzahlen weisen noch folgende Berufe des Sozial- und Gesundheitswesens aus, für die nicht oder nicht in großem Umfang an Berufsfachschulen ausgebildet wird: Heilerziehungspflege, Säuglings- und Kinderkrankenpflege und, mit deutlichem Abstand, medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten und -assistentinnen. Bei den anerkannten Ausbildungsberufen an Berufsfachschulen gibt es nur sieben Berufe(gruppen) mit mehr als tausend Schülern und Schülerinnen. Die kaufmännischen und Büroberufe verzeichnen einen Rückgang um acht Prozent auf rund 6.700 Schüler und Schülerinnen. Auch in haus- und ernährungswissenschaftlichen Berufen ging deren Zahl um fünf Prozent auf rund 5.200 zurück.

---

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 2.4.2; soweit nicht anders angegeben, beziehen sich alle Berechnungen auf das Statistische Bundesamt: Berufliche Schulen 1999/2000 (bzw. 2000/2001); ergänzende Tabellen zur Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 2 Berufliche Schulen Schuljahr 1999/2000 (bzw. 2000/2001 als Vorabinformation), Arbeitsunterlage, Wiesbaden 2000

[2]) In diesen Analysen sind (wie in den Vorjahren) Niedersachsen und das Saarland nicht enthalten, weil dem Statistischen Bundesamt von ihnen keine Schülerzahlen vorliegen.

[3]) Wie in den Vorjahren auch ist Hessen nicht enthalten, weil die Daten dem Statistischen Bundesamt nicht vorliegen.

---

[1]) Für die Beamtenausbildungen vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 2.6.2. Insgesamt handelt es sich um eine Schätzung; wegen fehlender Daten von einigen Ländern liegen die Werte wahrscheinlich höher.

[2]) Das sind die Gesamtzahlen, d.h. die unterschiedliche Dauer der Ausbildungen bleibt unberücksichtigt.

[3]) Für die Übersicht der stark besetzten Berufe außerhalb BBiG/HwO wurden einige (teil-)identische Berufe zusammengefasst. Man sollte den Anteil, den diese Berufe an allen Berufsfachschülern haben, daher nicht mit dem Anteil der zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe vergleichen, da es auch im dualen System sehr ähnliche Berufe gibt, die aber einzeln aufgeführt werden. Außerdem werden einige der Berufe auch noch in anderen Schulformen unterrichtet (und gezählt).

[4]) Quantitativ unbedeutende Ausnahme: Fußpflege

Übersicht 53: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluss außerhalb BBiG und HwO anstreben, im Vergleich zu Berufsschülern und Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag[1]) 1996 bis 2000

Jahr	Schüler an BFS außerhalb BBiG/HwO	Vergleich zum Vorjahr	Davon weiblich	Anteil der Schülerinnen	Berufsschüler mit Ausbildungsvertrag (Auszubildende)	Steigerung an BS im Vergleich um Vorjahr	Verhältnis BFS : BS (Spalte 2 : Spalte 6)
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
1996	116.885	+7,2	92.936	79,5	1.563.718	4,3	7,5
1997	141.596	+21,1	112.802	79,7	1.590.805	1,7	8,9
1998	149.560	+5,6	118.094	79,0	1.621.217	1,9	9,2
1999	154.206	+3,1	119.186	77,3	1.657.377	2,2	9,3
2000	167.163	+8,4	124.309	74,4	1.728.109	4,3	9,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 56, Seite 122

[1]) BFS = Berufsfachschulen, BS = Teilzeitberufsschulen

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 54: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG und HwO im ersten Ausbildungsjahr, im Vergleich zu Auszubildenden des ersten Lehrjahres 1996 bis 2000

Jahr	Schüler an BFS außerhalb BBiG/HwO, 1. Jahrgang	Vergleich zum Vorjahr	Davon weiblich	Frauenanteil	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge Schulentlassene	Steigerung zum Vorjahr	Verhältnis BFS : Auszubildende (Spalte 2 : Spalte 6)
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
1996	62.263	+7,2	48.659	78,2	574.327	+0,3	10,8
1997	73.797	+18,5	57.393	77,8	587.517	+2,3	12,6
1998	76.816	+4,1	59.225	77,1	612.529	+4,3	12,5
1999	78.691	+2,4	58.880	74,8	631.015	+3,0	12,5
2000	87.081	+10,7	62.754	72,1	621.693	–1,5	14,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 57, Seite 122

BFS = Berufsfachschulen

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 55: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluss gemäß BBiG und HwO anstreben, 1996 bis 2000

Jahr	Insgesamt	Vergleich zum Vorjahr	Davon weiblich	Vergleich zum Vorjahr	Anteil der Schülerinnen	1. Schuljahrgang	Vergleich zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent		Anzahl	Prozent
1996	15.556	+40,1	9.812	+28,9	63,1	6.787	46,1
1997	24.517	+57,6	15.239	+55,3	62,2	14.550	114,4
1998	32.183	+31,3	19.452	+27,6	60,4	15.619	7,3
1999	36.983	+14,9	21.362	+9,8	57,8	14.553	–6,8
2000	36.337	–1,7	20.423	–4,4	56,2	13.281	–8,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 58, Seite 123

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 56: Schüler und Schülerinnen, die einen Berufsausbildungsabschluss außerhalb BBiG und HwO anstreben, 1997 bis 2000

Jahr	Schüler an BFS außerhalb BBiG/HwO	Schüler an Schulen des Gesundheitswesens	Veränderung zum Vorjahr	Schüler in Sozial- und Gesundheitsberufen	Davon an Fachschulen	Erzieher	Beamte	Gesamt einschließlich Beamte	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl		Prozent	Anzahl					Prozent
1997	141.596	122.365	–9,1	217.742	27.494	25.189	17.496	308.951	–
1998	149.560	120.847	–1,2	216.389	28.227	23.797	16.556	315.190	2,0
1999	154.206	115.791	–4,2	207.134	29.872	22.043	18.000	317.869	0,8
2000	167.163	112.951	–2,5	206.487	31.741	20.894	18.075	329.930	3,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 59, Seite 123

BFS = Berufsfachschulen, FS = Fachschulen

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 57: Entwicklung der Anzahl der Schüler und Schülerinnen in ausgewählten Berufen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG und HwO 1999 und 2000

Beruf	1999/2000	2000/2001	Veränderung 2000 zu 1999
	Anzahl		Prozent
Die zehn am stärksten besetzten Berufe an BFS außerhalb BBiG/HwO			
Kinderpfleger/Kinderpflegerin	19.838	19.476	–1,8
Technischer Assistent für Informatik und Wirtschaftsinformatik/ Technische Assistentin für Informatik und Wirtschaftsinformatik	11.597	15.278	31,7
Kaufmännischer Assistent/Kaufmännische Assistentin und Wirtschaftsassistent/Wirtschaftsassistentin	15.109	14.867	–1,6
Sozialassistent/Sozialassistentin Sozialpädagogischer Assistent/Sozialpädagogische Assistentin	8.790	9.146	4,1
Altenpfleger/Altenpflegerin	8.130	8.262	1,6
Krankenpfleger/Krankenschwester	7.781	7.632	–1,9
Fremdsprachenassistent/Fremdsprachenassistentin Europasektretär/Europasekretärin	7.049	7.350	4,3
Gestaltungstechnischer Assistent/Gestaltungstechnische Assistentin	4.835	6.556	35,6
Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut/Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutin	6.089	6.179	1,5
Physiotherapeut/Physiotherapeutin (Krankengymnast/Krankengymnastin; 3-jährig)	5.972	6.116	2,4
Gesamt	**95.190**	**100.862**	**6,0**
In Prozent aller Berufsfachschüler und -schülerinnen	61,7	60,3	–1,4
Weitere stark besetzte Berufe (N P 1000)			
Pharmazeutisch-technischer Assistent/Pharmazeutisch-technische Assistentin	4.964	5.101	2,8
Sozialbetreuer/Sozialbetreuerin	4.512	4.472	–0,9
Kosmetiker/Kosmetikerin (inklusive Fußpflege)	3.595	4.365	21,4
Europa-Korrespondent/Europa-Korrespondentin	3.846	4.158	8,1
Elektrotechnischer Assistent/Elektrotechnische Assistentin	1.196	2.677	123,8
Technischer Assistent für Automatisierungs- und Computertechnik/ Technische Assistentin für Automatisierungs- und Computertechnik	1.882	2.457	30,6
Chemisch-technischer Assistent/Chemisch-technische Assistentin	2.198	2.433	10,7
Biologisch-technischer Assistent/Biologisch-technische Assistentin	1.774	2.006	13,1
Diätassistent/Diätassistentin	1.635	1.787	9,3
Assistent für Hotel-, Gaststätten-, Fremdenverkehrsgewerbe/ Assistentin für Hotel-, Gaststätten-, Fremdenverkehrsgewerbe, Touristikassistent/Touristikassistentin	1.604	1.691	5,4
Masseur und medizinischer Bademeister/Masseurin und medizinische Bademeisterin	1.141	1.158	1,5
Wirtschaftsinformatiker/Wirtschaftsinformatikerin	825	1.040	
Gesamt	**29.172**	**33.345**	**14,3**
In Prozent aller Berufsfachschüler und -schülerinnen	**18,9**	**19,9**	**1,0**
Insgesamt	**124.362**	**134.207**	**7,9**
In Prozent aller Berufsfachschüler und -schülerinnen	**80,6**	**80,3**	**0,3**
Alle Berufsfachschüler und -schülerinnen	**154.206**	**167.163**	**8,4**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 60, Seite 124

BFS = Berufsfachschulen

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Regionale Entwicklungen

Nach wie vor liegt der Anteil der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen in den neuen Ländern im Vergleich zu den alten Ländern wesentlich über dem Bevölkerungsanteil (Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO 36% zu 64%, gemäß BBiG/HwO 66% zu 34%, Bevölkerung 1997: 21% zu 79%; vgl. **Übersicht 58**). Die durchschnittlichen Steigerungsraten variieren jedoch stark zwischen allen Ländern. In Nordrhein-Westfalen hat sich die Anzahl der Schüler und Schülerinnen an den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO innerhalb eines Jahres um mehr als die Hälfte auf rund 26.600 erhöht, mit Steigerungen in fast allen Berufen. Dennoch liegt der Anteil Nordrhein-Westfalens mit 15,9% immer noch unter seinem Bevölkerungsanteil in Deutschland mit 21,9% (1997). Die Zunahme in Nordrhein-Westfalen korrespondiert weder mit einer Abnahme der Zahl an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO (sie sank von 642 auf 522 und hat damit ohnehin kein Gewicht), noch sanken die Zahlen der Schüler und Schülerinnen im dualen System. Diese stiegen im Gegenteil mit rund 24 % ebenfalls kräftig an. Assistentenberufe, die seit Beginn des Schulversuchs 1977 (auch) an doppelqualifizierenden Kollegschulen ausgebildet wurden, werden vom Statistischen Bundesamt seit dem Schuljahr 2000/2001 erstmalig in der Statistik der Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO erfasst. Ähnliches gilt für andere berufliche Bildungsgänge an Kollegschulen.

Eine quantitativ bedeutsame Veränderung (plus neun Prozent) gibt es noch im Land Sachsen, das ebenfalls über ein umfangreiches Berufsfachschulsystem (außerhalb BBiG/HwO) verfügt. An den Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO reichen die Veränderungsraten von einer Steigerung um 18% in Brandenburg bis zu einem Rückgang um 32% in Sachsen-Anhalt. Brandenburg bildet mit über 9.000 Schülern und Schülerinnen ein Viertel aller Teilnehmer dieses Bildungswegs in Deutschland aus, inzwischen recht gleichmäßig über drei Schuljahre verteilt. In Berlin (+12%) und Sachsen-Anhalt sind es je rund ein Zehntel. Um rund ein Viertel ist in Thüringen die Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gesunken.

2.5 Ausbildung im Gesundheitswesen

Im Jahr 2000 befanden sich ca. 112.000 Schüler und Schülerinnen in den 1.708 Schulen, in denen im Wesentlichen für die Berufe im Gesundheitswesen ausgebildet wird. Damit ist im Vergleich zum Vorjahr (115.000 Schüler in 1.663 Schulen) erneut ein Rückgang bei der Anzahl der Schüler und Schülerinnen eingetreten, obwohl sich die Zahl der Schulen leicht erhöhte (vgl. **Tabelle 18** im Anhang).

Dabei ist die Zahl der Schulen sowohl für die dreijährigen Ausbildungen in der allgemeinen Krankenpflege und in der Kinderkrankenpflege als auch für die einjährige Ausbildung zur Krankenpflegehilfe leicht angestiegen. Gleichzeitig reduzierte sich jedoch die Anzahl der Schüler und Schülerinnen, die in den genannten Berufen ausgebildet werden.

Die Anzahl der Schüler und Schülerinnen, die im Beruf Masseur und medizinischer Bademeister/Masseurin und

Übersicht 58: Entwicklung der Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb von BBiG und HwO nach Ländern 1999 und 2000

Land	1999	2000	Veränderung zum Vorjahr	Anteil des Landes an allen Schülern und Schülerinnen
	Anzahl		Prozent	
Baden-Württemberg	26.637	26.522	–0,4	15,9
Bayern	17.582	17.559	–0,1	10,5
Berlin	3.339	3.656	9,5	2,2
Brandenburg	2.662	2.743	3,0	1,6
Bremen	1.056	1.051	–0,5	0,6
Hamburg	3.096	3.262	5,4	2,0
Hessen	5.240	5.762	10,0	3,4
Meckelenburg-Vorpommern	7.068	7.386	4,5	4,4
Niedersachsen	14.713	14.859	1,0	8,9
Nordrhein-Westfalen	17.605	26.636	51,3	15,9
Rheinland-Pfalz	5.724	6.019	5,2	3,6
Saarland	421	370	–12,1	0,2
Sachsen	23.093	25.191	9,1	15,1
Sachsen-Anhalt	9.532	9.598	0,7	5,7
Schleswig-Holstein	4.062	4.403	8,4	2,6
Thüringen	12.376	12.146	–1,9	7,3
Alte Länder	**96.136**	**106.443**	**10,7**	**63,7**
Neue Länder einschließlich Berlin	**58.070**	**60.720**	**4,6**	**36,3**
Bundesgebiet	**154.206**	**167.163**	**8,4**	**100,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 61, Seite 125

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

medizinische Bademeisterin ausgebildet werden, hat sich ebenso wie die Zahl der Schulen leicht erhöht. Der in den letzten Jahren zu verzeichnende leichte Anstieg der Zahl der Schulen für die Ausbildung im Beruf Physiotherapeut/Physiotherapeutin hat sich dagegen nicht fortgesetzt. Gleichzeitig hat sich auch die Anzahl der Schüler und Schülerinnen leicht verringert.

Bei den medizinisch-technischen Berufsbildern ist ebenfalls ein leichter Rückgang der Anzahl der Schüler und Schülerinnen zu verzeichnen. Dies gilt auch für den Bereich der Ausbildung im Beruf Pharmazeutisch-technischer Assistentin/ Pharmazeutisch-technische Assistentin.

Dagegen hat sich die seit Jahren beim Berufsbild Logopädie anhaltende Zunahme der Zahl der Schulen und der Anzahl der Schüler und Schülerinnen wiederum fortgesetzt.

Für sämtliche bundeseinheitliche Ausbildungen in den Medizinalfachberufen mit dreijähriger Dauer sehen teils sektorale (Krankenpfleger/Krankenschwester, Entbindungspfleger/ Hebammen) Richtlinien, teils allgemeine Richtlinien der Europäischen Region Regelungen über die Freizügigkeit vor, die in deutsches Recht umgesetzt sind.

2.6 Ausbildung im öffentlichen Dienst

Am 30. Juni 2000 befanden sich 227.200 Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, kommunale Zweckverbände, Bundesanstalt für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger und rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechlicher Rechtsform[1]). Im Vergleich zum Vorjahr wurden im öffentlichen Dienst 2.900 Personen in Ausbildung (-1,3%) weniger gezählt[2]). Den vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis absolvierten 103.900 junge Männer und Frauen (-4,9%), 104.900 standen in einer Ausbildung für Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufe (+2,6%) sowie 18.400 in gewerblich-technischen Ausbildungsgängen (-1,1%). Die Gesamtzahl des Personals in Ausbildung ergibt wie im Vorjahr eine Ausbildungsquote von 4,8% aller Beschäftigten bzw. von 6,5% (1999: 6,4%) der Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (jeweils ohne Soldaten)[3]). Rund drei von fünf Ausbildungsplätzen waren mit Frauen besetzt. Der relativ hohe Frauenanteil ist gegenüber dem Vorjahr weiter leicht gestiegen.

In den alten Ländern wurden 193.700 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des öffentlichen Dienstes ausgebildet, das waren 1.000 oder 0,5% weniger als 1999. Der Bestand des Personals in Ausbildung ergibt in diesem Bereich eine Ausbildungsquote von 6,9% (1999: 6,8%) aller Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (ohne Soldaten). Die Anzahl der Beamten im Vorbereitungsdienst (-4,3%) sowie der Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen (-1,6%) ist im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. Bei den Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufen war dagegen ein Anstieg der Ausbildungsplätze um 4,2% zu verzeichnen. In den einzelnen Beschäftigungsbereichen wurden beim Bund (+1,4%) und im mittelbaren öffentlichen Dienst (+9,7%) mehr Ausbildungsplätze gemeldet. Im Landesdienst (-1,2%) und bei den Kommunen (-2,6%) waren weniger Ausbildungsplätze besetzt. Bei den Landesbehörden in den alten Ländern wurden am 30. Juni 2000 rund 109.600 junge Menschen ausgebildet, das waren 1.300 weniger als 1999. Die Ausbildungsquote lag bezogen auf das vollzeitbeschäftigte Landespersonal bei 8,2% (1999: 8,1%). Die kommunalen Arbeitgeber der alten Länder bildeten Mitte 2000 55.800 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (1999: 57.200) aus. Die Ausbildungsquote lag bei 6,6% (1999: 6,5%). Bei den Bundesbehörden wurden in den alten Ländern 9.800 Ausbildungsplätze erfasst, das waren 100 mehr (+1,3%) als 1999. Während die Anzahl der Beamten im Vorbereitungsdienst geringfügig zurückgegangen ist (-100), stieg die Zahl der Ausbildungsplätze für Angestelltenberufe und die der Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen um jeweils 100 an. Im mittelbaren öffentlichen Dienst (Bundesanstalt für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform) wurden mit 18.600 Ausbildungsverhältnissen 1.600 Ausbildungsplätze mehr gezählt als im Vorjahr. Dieser deutliche Anstieg geht auf die rechtliche Verselbstständigung von Landeskrankenhäusern und Universitätskliniken zurück, die eine Verlagerung der Ausbildungsplätze vom unmittelbaren in den mittelbaren Landesdienst zur Folge hatte.

In den neuen Ländern (einschließlich Berlin Ost) wurden im öffentlichen Dienst Mitte 2000 33.400 Ausbildungsverhältnisse gemeldet, das waren deutlich weniger (-5,4%) als bei der Erhebung im Jahr zuvor. Dies ergibt eine Ausbildungsquote von 4,6% (1999: 4,7%) aller Vollzeitbeschäftigten (ohne Soldaten). Der Bund bildete 2.000 (-400), die Länder 17.700 (-2.100), die Kommunen 9.800 (-500) und der mittelbare öffentliche Dienst 3.900 (+1.000) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus. Auch in den neuen Ländern wirkte sich die rechtliche Verselbstständigung von Landeseinrichtungen aus. In den neuen Ländern ist der Frauenanteil mit 63,7% höher als in den alten Ländern (60,6%). Wie in den Vorjahren ist die Quote in den neuen Ländern leicht zurückgegangen und in den alten Ländern leicht gestiegen.

---

[1]) Für 2000 handelt es sich um die aktuellsten Zahlen, die vorliegen.

[2]) Im öffentlichen Dienst wird auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen ausgebildet (u.a. Vorbereitungsdienst für Beamte, BBiG/HwO-Berufe, Pflege-(Gesundheits-)berufe. Diese Angaben sind deshalb nicht unmittelbar mit den Angaben in Kapitel 2.2.1 vergleichbar.

[3]) Diese Ausbildungsquote ist aufgrund der besonderen Strukturen des Vorbereitungsdienstes nicht mit der Ausbildungsquote der gewerblichen Wirtschaft vergleichbar.

3. Inhaltliche Gestaltung der Berufsausbildung

3.1 Ausbildungsordnungen

3.1.1 Bestand und laufende Neuordnungsverfahren[1])

Am 1. August 2001 sind 11 neue mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschule abgestimmte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, davon drei neue Berufe.

Lfd. Nr.	Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 2001	Erlassdatum
1	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	Verordnung vom 25.06.2001
2	Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	Verordnung vom 25.06.2001
3	Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	Verordnung vom 25.06.2001

Lfd. Nr.	Neue geordnete (modernisierte) Ausbildungsberufe zum 1. August 2001	Erlassdatum
1	Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin	Verordnung vom 19.04.2001
2	Weber/Weberin	Verordnung vom 19.07.2001
3	Uhrmacher/Uhrmacherin	Verordnung vom 02.07.2001
4	Verpackungsmittelmechaniker/Verpackungsmittelmechanikerin	Verordnung vom 05.04.2001
5	Pharmakant/Pharmakantin	Verordnung vom 08.03.2001
6	Chemikant/Chemikantin	Verordnung vom 27.02.2001
7	Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte	Verordnung vom 04.07.2001
8	Glaser/Glaserin	Verordnung vom 05.07.2001

Damit sind seit Inkrafttreten des BBiG insgesamt 312 Ausbildungsberufe – davon einige mehrfach – neu geordnet worden. Sie gelten für rund 97% aller Auszubildenden, dies sind zurzeit rund 1,7 Millionen. Die Gesamtzahl aller staatlich anerkannten Ausbildungsberufe einschließlich der fortgeltenden Altregelungen beträgt 346.

Die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren, in das die an der beruflichen Bildung Beteiligten maßgeblich einbezogen sind. Grundlagen für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden in Projekten des Bundesinstituts für Berufsbildung ermittelt. Das Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren wird nach der Festlegung der Eckdaten beim zuständigen Fachministerium auf dessen Weisung in Zusammenarbeit mit Sachverständigen der Berufsbildungspraxis, die von Arbeitgebern und Gewerkschaften benannt wurden, durchgeführt.

Zurzeit werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung folgende Überarbeitungen bzw. Weiterentwicklungen vorbereitet. Es ist vorgesehen, dass zum 1. August 2002 acht neue Berufe und 11 modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft treten.

[1]) Vgl. auch Teil I, Kapitel 4

Ausbildungsordnungen im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren

Lfd. Nr.	Ausbildungsberufe	Bisheriges Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
1	Bodenleger/Bodenlegerin	Neu	2002
2	Fachkraft für Schutz und Sicherheit	Neu	2002
3	Fachkraft im Fahrbetrieb	Neu	2002
4	Maskenbildner/Maskenbildnerin	Neu	2002
	Neuordnung der Ausbildung in den umwelttechnischen Berufen (Arbeitstitel)		
5.	– Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	Neu	2002
6	– Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	Neu	2002
7	– Fachkraft für Abwassertechnik	Neu	2002
8	– Fachkraft für Industrie- und Kanalservice	Neu	2002
9	Industriekaufmann/Industriekauffrau	24.01.1978	2002
10	Metallbauer/Metallbauerin	10.04.1989	2002
11	Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin (bisher: Werkzeugmacher/Werkzeugmacherin, Maschinenbaumechaniker/Maschinenbaumechanikerin, Feinmechaniker/Feinmechanikerin, Dreher/Dreherin)	06.04.1989	2002
12	Parkettleger/Parkettlegerin	03.10.1973	2002
13	Bauzeichner/Bauzeichnerin	24.11.1986	2002
14	Straßenwärter/Straßenwärterin	07.09.1982	2002
15	Textilreiniger/Textilreinigerin	29.07.1981	2002
16	Feinoptiker/Feinoptikerin	27.09.1962 25.04.1953	2002
17	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin für Brillenoptik (Arbeitstitel)	1937	2002
18	Fachkraft für Veranstaltungstechnik	24.03.1998	2002
19	Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	08.02.1996	2002
20	Kosmetiker/Kosmetikerin	Neu	2003
21	Konditor/Konditorin	15.07.1983	2003
22	Fahrzeugtechnische Berufe: Kraftfahrzeug-System-Mechaniker/Kraftfahrzeug-System-Mechanikerin (Arbeitstitel)	04.03.1989	
	Karosserie- und Fahrzeugbauer/Karosserie- und Fahrzeugbauerin – Handwerk (Arbeitstitel)	05.04.1989	2003
	Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin – Handwerk	05.04.1989	
	Landmaschinenmechaniker/Landmaschinenmechanikerin – Handwerk	29.03.1989	
23	Steinmetz/Steinmetzin und Steinbildhauer/Steinbildhauerin – Handwerk	21.12.1983	2003
24	Naturwerksteinmechaniker/Naturwerksteinmechanikerin Steinmetz/Steinmetzin – Industrie	27.04.1956	2003
25	Produktgestalter/Produktgestalterin Textil	21.01.1998	Offen
26	Textillaborant/Textillaborantin – physikalisch-technisch – chemisch-technisch	 23.12.1985 04.12.1986	 Offen

Ausbildungsordnungen, für die die Eckdaten zurzeit vorbereitet werden

Lfd. Nr.	Ausbildungsberufe	Bisheriges Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
1	Damenschneider/Damenschneiderin Herrenschneider/Herrenschneiderin Wäscheschneider/Wäscheschneiderin	08.08.1980	Offen
2	Installateur/Installateurin und Heizungsbauer/Heizungsbauerin bzw. Versorgungsinstallateur/Versorgungsinstallateurin (bisherige Berufe: Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin und Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin – Handwerk)	07.04.1989	2003
3	Kurier-, Express-, Paket-Branche (vorher Postberufe)	07.04.1995	Offen
4	Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	23.06.1975	Offen
5	Neuordnung der industriellen Elektroberufe	15.01.1987	Offen
6	Neuordnung der industriellen Metallberufe	15.01.1987	Offen
7	Neuordnung des Elektrotechnikerhandwerks	16.12.1987	Offen
8	Raumausstatter/Raumausstatterin	05.08.1982	Offen
9	Tischler/Tischlerin	31.01.1997	Offen
10	Unternehmensberatung	Neu	Offen

Darüber hinaus führt das Bundesinstitut für Berufsbildung Forschungsaufgaben zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und zur Evaluierung bestehender bzw. neu entwickelter Ausbildungsstrukturen durch. Diese Ergebnisse dienen als fundierte Grundlage für mögliche neue Entscheidungsvorschläge der Sozialpartner im Rahmen der beruflichen Bildung.

3.1.2 Weitere Aspekte der Neuordnungsarbeit

Neue kaufmännische Berufe

Ab August 2001 kann erstmalig in den drei neuen Ausbildungsberufen Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau, Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau und Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen ausgebildet werden[1]). Gründe für das Entstehen dieser drei neuen Ausbildungsberufe sind die Professionalisierung in diesen kaufmännischen Tätigkeitsfeldern und der Mangel an entsprechenden kaufmännischen Ausbildungsberufen in diesen drei Dienstleistungsbereichen. Diese Bereiche zeichnen sich durch starke Veränderungen und Umstrukturierungen aus:

Das Gesundheitswesen bewegt sich im Spannungsfeld zwischen Veränderungen in den Geschäftsprozessen, steigenden Erfordernissen der Anspruchsberechtigten im System sozialer Sicherung sowie Kostenerwägungen. Bei der Entwicklung, Bereitstellung und Vermarktung von Gesundheitsdienstleistungen muss zunehmend stärker auf Umfang und Qualität, Anforderungen von Kunden/Patienten und Wirtschaftlichkeit geachtet werden. Auch die Aufgaben im Gesundheitswesen sind komplexer geworden. Die veränderten Anforderungen resultieren aus sozial- und gesundheitsrechtlichen Veränderungen bei der Leistungserbringung und -abrechnung, dem gesundheitsspezifischen Rechnungswesen, der Einführung des Qualitätsmanagements nach dem SGB, dem Einsatz computergestützter Informations- und Kommunikationstechniken und -systeme, der Nutzung von medizinischen und pflegerischen Dokumentationssystemen sowie der Anwendung medizinischer Fachterminologie für Dokumentations-, Buchführungs- und Abrechnungsaufgaben.

Die Sport- und Fitnesswirtschaft profitiert davon, dass sich in allen Bevölkerungsgruppen das Bedürfnis, Sport auszuüben, verstärkt hat. Die Motivation hierzu sind Gesundheit und Fitness, aber auch Freude an der Bewegung und an der Gemeinschaft mit Menschen, die ähnliche Interessen haben. Eine Vielzahl an Sportvereinen und zunehmend auch Fitnessstudios und andere kommerziell organisierte Einrichtungen bieten ein vielfältiges Angebot für Gruppen oder für Einzelpersonen je nach Sportart an.

Mit den ständig wachsenden Anforderungen im Sport haben sich die Formen der Aufgabenerledigung verändert, die Handlungsabläufe werden professioneller gestaltet. Neue Beschäftigungsbereiche entstehen und durch die wachsende Arbeitsteilung in den Vereinen (Sportstättenverwaltung, Sportmarketing, Organisation von Sportveranstaltungen, Mitgliederorganisation usw.) wird ein Bedarf an ausgebildetem Fachpersonal auf Sachbearbeiterebene deutlich.

Die Veranstaltungswirtschaft zeichnet sich durch hohe Zuwachsraten sowie durch Dynamik, Innovation, Internationalität und neue Strukturen aus. Für die Erledigung der Aufgaben für die Planung, Organisation, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen verschiedener Ausprägung werden qualifizierte Fachleute für die kaufmännische Abwicklung von Veranstaltungen benötigt, die in der Lage sind, eigene und fremde Veranstaltungsdienstleistungen unter Beachtung ökonomischer, ökologischer sowie rechtlicher Grundlagen zu konzipieren, zu koordinieren und zielgruppengerecht zu vermarkten.

Gemeinsames Strukturkonzept

Bei den drei Ausbildungsberufen Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen, Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau sowie Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau handelt es sich um drei Monoberufe, d.h. um Ausbildungsberufe ohne Spezialisierungen in Fachrichtungen oder Schwerpunkte. Abgeleitet aus dem Dienstleistungsaspekt und den notwendigen kaufmännischen Qualifikationen entstand jedoch ein Strukturkonzept mit gemeinsamen Kernqualifikationen und spezifischen Fachqualifikationen. Die Kernqualifikationen haben in allen drei Ausbildungsberufen die gleichen Inhalte. Sie enthalten technische, kaufmännische und soziale Kompetenzen, wie moderne Informations- und Kommunikationstechniken, Grundlagen des Marketings und Vertriebs sowie der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle, Leistungserstellung und Organisation, Personalwirtschaft, Kommunikation und Kooperation, Fragen zum Ausbildungsbetrieb sowie zur Dienstleistungs-/Kundenorientierung. Die Kernqualifikationen sind, verteilt über die gesamte Ausbildungszeit, in einem zeitlichen Umfang von insgesamt 18 Monaten zu vermitteln.

Dies gilt auch für die Vermittlung der Fachqualifikationen, welche dem Einzelberuf die branchenspezifische Orientierung

[1]) Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative „Ausbilden: Wir machen mit!“ von Bundesregierung, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Bundesanstalt für Arbeit wurde von den Beteiligten im Jahr 2001 insbesondere über die neuen kaufmännischen Ausbildungsberufe informiert; zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in diesen Berufen vgl. Kapitel 1.1.1.

geben und entsprechend den Tätigkeitsfeldern variieren: Die Fachqualifikationen für Kaufleute im Gesundheitswesen umfassen die Qualifikationen, die für kaufmännisch-verwaltende Aufgaben im Gesundheitswesen erforderlich sind. Kaufleute im Gesundheitswesen wirken bei der Entwicklung von Dienstleistungsangeboten mit. Sie planen und organisieren die Geschäfts- und Leistungsprozesse in den unterschiedlichen Arbeitsgebieten des Gesundheitswesens. Ihre Aufgaben erfordern Kenntnisse über rechtliche Grundlagen, Strukturen und Aufgaben des Gesundheitswesens sowie Qualifikationen in den Bereichen Kundenbetreuung, Dokumentations- und Berichtswesen, Marketing, Rechnungs- und Finanzwesen, Personalwirtschaft, Qualitätsmanagement sowie Materialwirtschaft. Durch ihre Tätigkeit in den unterschiedlichen Funktionsbereichen üben sie eine Schnittstellenfunktion innerhalb des Betriebes sowie zu anderen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens aus. Dabei spielen Aufgaben des Qualitätsmanagements und des Marketings eine immer größere Rolle. Kaufleute im Gesundheitswesen können in Krankenhäusern, Pflege-, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Krankenkassen und medizinischen Diensten, ärztlichen Organisationen und Verbänden, größeren Arztpraxen, Rettungsdiensten und Verbänden der freien Wohlfahrtspflege eingesetzt werden.

Die Fachqualifikationen des Ausbildungsberufs Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau enthalten Kompetenzen zur Planung, Steuerung und Kontrolle des Sportbetriebs unter Berücksichtigung von rechtlichen Grundlagen, Mitglieder-, Kundenberatung und -betreuung, Finanzierung und Mittelbeschaffung. Diese Qualifikationen sollen zu Verwaltungs- und Organisationsaufgaben, aber auch zu technischen Aufgaben befähigen, die zu einem reibungslosen Sportbetrieb beitragen. Eine wichtige Aufgabe ist die Mitgliederorganisation in Vereinen und Fitnessbetrieben, die auch die Beratung über Sport- und Bewegungsangebote einschließt. Hierzu sind soziale und kommunikative Fähigkeiten erforderlich. Sport- und Fitnesskaufleute können in den Geschäftsbereichen der Verbände und Vereine, der kaufmännischen Verwaltung von Betrieben der Fitnesswirtschaft und in der kommunalen Sport- und Sportstättenverwaltung eingesetzt werden.

Die Fachqualifikationen des Veranstaltungskaufmanns bzw. der Veranstaltungskauffrau umfassen die Befähigung zu Planung, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen, Messen usw. unter Berücksichtigung von rechtlichen Grundlagen und dem Anwenden von Fremdsprachen sowie auf der Grundlage von Kenntnissen über den Veranstaltungsmarkt und seine Zielgruppen. Veranstaltungskaufleute übernehmen kaufmännische Tätigkeiten in allen Betriebsbereichen von Veranstaltungsdienstleistern, wie Produktionsorganisation, Marketing und Vertrieb oder betrieblicher Steuerung und Kontrolle. Veranstaltungskaufleute verfügen über soziale und kommunikative Kompetenz. Sie arbeiten kunden- und projektorientiert im Team und treffen kaufmännische Entscheidungen. Ihre Tätigkeiten erfordern Dienstleistungsbereitschaft, Kreativität und Improvisationstalent. Die Aufgaben von Veranstaltungskaufleuten liegen schwerpunktmäßig im Bereich von Marketing und Kommunikation. Ihr Einsatz kann erfolgen in:

- Veranstaltungsbetrieben bzw. Dienstleistungsunternehmen, die der Veranstaltungsbranche zugehören (z.B. Konzertveranstalter; Künstleragenturen; Künstlermanager; Marketing- und Eventagenturen; Messe- und Ausstellungsgesellschaften; Veranstalter von Kongressen, Tagungen, Konferenzen, Seminaren sowie kultureller oder gesellschaftlicher Veranstaltungen; Professional Congress Organizer; Messebaufachunternehmen; Betreiber von Veranstaltungsstätten),
- Unternehmen der ausstellenden Wirtschaft; hierzu zählen Unternehmen aller Wirtschaftszweige, für die Präsentationen auf Messen und anderen Veranstaltungen sowie die Durchführung innerbetrieblicher Veranstaltungen ein wesentliches Marketinginstrument sind,
- Bereichen der kommunalen Verwaltung, z.B. Stadt- und Mehrzweckhallen, Stadtmarketing-, Kultur- und Jugendämter, die Veranstaltungen unterschiedlicher Art anbieten.

Schulische Ausbildung

Die Rahmenlehrpläne für die berufsschulische Ausbildung dieser neuen Ausbildungsberufe sind in Lernfelder strukturiert, die den betrieblichen Einsatzfeldern nahe kommen. Die Lernfelder der Rahmenlehrpläne sind vom Titel her in den drei Ausbildungsberufen weitgehend identisch formuliert. Sie sind jedoch in den Zielformulierungen unterschiedlich und nach den Erfordernissen jedes Ausbildungsberufes mit berufsspezifischen Inhalten ergänzt. Die Kern- und Fachqualifikationen sind – wie in dem Strukturkonzept der Ausbildungsordnung – in den Rahmenlehrplänen nicht gesondert ausgewiesen, sondern wurden zusammengefasst. Die drei Rahmenlehrpläne wurden sachlich und zeitlich mit der Ausbildungsordnung, bzw. den Ausbildungsrahmenplänen der einzelnen Ausbildungsberufe abgestimmt. Es wurde eine Zuordnung in das Berufsfeld I Wirtschaft und Verwaltung, Schwerpunkt A: Absatzwirtschaft und Kundenberatung vorgenommen. Dadurch wird deutlich, dass der kaufmännische Bezug das Verbindende ist.

Prüfungskonzept

Die Prüfungsstruktur für die drei Ausbildungsberufe ist zueinander vergleichbar und orientiert sich an anderen kaufmännischen Ausbildungsberufen. Die schriftliche Prüfung umfasst jeweils einen berufsspezifischen, branchenorientierten Prüfungsbereich, einen kaufmännisch bezogenen Prüfungsbereich, in dem es gemeinsame Schnittmengen der drei Ausbildungsberufe gibt sowie den Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde. Der mündliche Prüfungsbereich enthält eine komplexe praxisbezogene Aufgabe, über die ein „Fallbezogenes Fachgespräch“ geführt wird. Die Handlungsorientierung, die selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren von Aufgaben sowie die integrative Vermittlung der Ausbildungsinhalte enthält, sind Bestandteil des gemeinsamen Prüfungskonzepts dieser drei kaufmännischen Dienstleistungsberufe.

Neue Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich

Die Dienstleistungsaufgaben in Industrie und Handel nehmen stetig zu und schon heute entfallen 70% der Erwerbstätigen auf Dienstleistungsberufe und technische Berufe.[1]) Um den damit einhergehenden veränderten Qualifikationserfordernissen gerecht zu werden, wurden in den Jahren 1996 bis 2000 speziell für den Dienstleistungsbereich 12 Berufe[2]) neu entwi-

[1]) Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.): BIBB Agenda 2000plus. Impulse für die Berufsbildung; Bielefeld 2000

[2]) 1. Mediengestalter/Mediengestalterin in Bild und Ton; 2. Film- und Videoeditor/Videoeditorin; 3. Informatikkaufmann/Informatikkauffrau; 4. Fachinformatiker/Fachinformatikerin; 5. IT-Systemkaufmann/IT-Systemkauffrau; 6. Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice; 7. Servicekaufmann/Servicekauffrau im Luftverkehr; 8. Automobilkaufmann/Automobilkauffrau; 9. Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie; 10. Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste; 11. Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien; 12. Fachkraft für Veranstaltungstechnik

ckelt, von denen die kaufmännischen und verwandten Ausbildungsberufe Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie, Automobilkaufmann/Automobilkauffrau, Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien und Fachangestellter/Fachangestellte für Medien und Informationsdienste zur Erfassung erster Fakten bezüglich der Einschätzung und Bewährung in der Praxis umfassend evaluiert wurden.[1]) Mit diesen neu geschaffenen Ausbildungsberufen sollte u. a. das Ziel erreicht werden, den speziellen betriebs- und branchenspezifischen Anforderungen gerecht zu werden und damit die Bereitschaft der Betriebe zu fördern, mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, ohne dabei zwangsläufig Substitutionseffekte traditioneller Ausbildungsberufe durch neue Ausbildungsberufe in Gang zu setzen.

Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie

Dieser Beruf vervollständigt das Branchenkonzept für das Gastgewerbe. Der Einsatzort für die ausgebildeten Fachleute ist die mit vielfältigen und spezialisierten Aufgaben versehene Systemgastronomie, mit dem Anspruch an ausgebildete Systemgastronomen in den Betriebsstätten ein standardisiertes, zentral gesteuertes Gastronomiekonzept umsetzen zu können[2]).

Für das Gastgewerbe wurde mit der Neuordnung ein Branchenkonzept entwickelt, das die Ausbildungsberufe Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau, Hotelfachmann/Hotelfachfrau, Hotelkaufmann/Hotelkauffrau und Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie umfasst. Die quantitative Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse scheint das Gesamtkonzept zu bestätigen. Die Anzahl der Ausbildungsplätze im Beruf Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie wuchs von 395 bei den Industrie- und Handelskammern im Jahr der Einführung bereits auf 980 im Jahr 1999 an[3]). Wenn man diese Entwicklung mit der Anzahl der Ausbildungsverhältnisse der anderen in das Branchenkonzept eingegangenen Gastronomieberufe vergleicht, so ist von 1998 bis 1999 ein Zuwachs in allen Ausbildungsberufen zu verzeichnen[4]).

[1]) Ausführliche Ergebnisse zur quantitativen Untersuchung in: Buchholt, S.: Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.); Heft 51, Bonn 2001

Die Evaluation fand in der von Anfang 2000 bis Mitte 2001 konzipierten und durchgeführten Studie „Quantitativ und qualitativ strukturelle Aspekte bei neuen Ausbildungsberufen für den Dienstleistungsbereich – Chancen für das Bildungs- und Beschäftigungssystem" statt. Die Untersuchung gliederte sich in eine quantitative Erhebung in Form einer schriftlichen Befragung der Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie den zuständigen Stellen des öffentlichen Dienstes (n = 157) und eine qualitative Erhebung in Form leitfadenstrukturierter Experteninterviews in Betrieben, bei zuständigen Stellen und bei Bildungsverantwortlichen (n = 37) in Köln, Hamburg, Berlin und Dresden.

[2]) Vgl. Bekanntmachung über die Verordnung über die Berufsausbildung im Gastgewerbe nebst Rahmenlehrplan; Ausbildungsprofil; in: Bundesanzeiger Nr. 16 a vom 26.01.1999

[3]) Die Daten basieren auf der Berufsbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung/Datenblatt Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie.

[4]) Die Daten basieren auf der eigenen Erhebung; demnach entfallen die Steigerungsraten wie folgt auf die einzelnen Berufe: Fachkraft im Gastgewerbe von 1998 (1.711) in 1999 (2.600); Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau von 4.941 in 1998 auf 5.572 in 1999; Hotelfachmann/Hotelfachfrau 1998 12.273 und 1999 12.967; auch Bürokaufleute (in Hotel und Gaststätten) von 115 in 1998 auf 122 in 1999; Hotelkaufmann/ Hotelkauffrau von 250 im Jahr 1998 auf 450 im Jahr 1999 (Zunahme 96 %); bei den Systemgastronomen sind in den befragten Kammerbezirken 1998 240 und 1999 bereits 577 Ausbildungsverhältnisse eingetragen.

Die Zunahme der Auszubildendenzahlen in der Systemgastronomie lässt sich durch neu hinzugewonnene Betriebe erklären. Im Jahr 1999 wurden in den befragten Kammerbezirken in 274 Betrieben Fachleute für Systemgastronomie ausgebildet, von denen 1999 insgesamt 160 Betriebe für die Ausbildung neu hinzugewonnen wurden. Die ausgewählten Betriebe aus vier Regionen gaben an, dass die Mehrzahl der ausbildenden Betriebe Ausbildungsplätze in dem neuen Ausbildungsberuf aufgrund ihres hohen Bedarfs an Führungskräften zur Verfügung stellt. Die Ausbildung vermittelt Qualifikationen, die in vergleichbaren Ausbildungsberufen der Gastronomiebranche in der Form nicht vermittelt werden. Das Ausbildungsprofil mit den Schwerpunkten Systemorganisation und Personalwesen entspricht mit seinen höheren inhaltlichen Anforderungen an die Ausbildung den späteren Aufgaben und Tätigkeitsfeldern. Damit entspricht der Beruf dem aktuellen Bedarf, so dass gegenüber 641 Ausbildungsverträgen in 1999 im Jahr 2000 853 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen wurden[1]).

Automobilkaufmann/Automobilkauffrau

Im Ausbildungsberuf Automobilkaufmann/Automobilkauffrau wird in Industrie und Handel sowie im Handwerk ausgebildet. Automobilkaufleute besitzen umfassende kaufmännische Qualifikationen, die sie im Rahmen betriebsspezifischer Dienstleistungen einsetzen und damit zur Gewährung des wirtschaftlichen Betriebsablaufs beitragen. Der Beruf verzeichnet im Vergleich mit den hier untersuchten Dienstleistungsberufen den größten Zulauf.

Auch hier ist die Frage zu stellen, ob es sich bei den eingetragenen Ausbildungsverhältnissen tatsächlich um „neue" Ausbildungsplätze in dem Sinne handelt, dass keine Plätze in anderen kaufmännischen Berufen in den ausbildenden Betrieben der Automobilbranche wegfallen. Ein Vergleich mit den ebenfalls in der Automobilbranche vertretenen kaufmännischen Ausbildungsberufen wie den Bürokaufleuten, den Kaufleuten im Groß- und Außenhandel sowie den Kaufleuten im Einzelhandel verdeutlicht, dass insbesondere bei den Kaufleuten im Groß- und Außenhandel die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse zurückgeht, während sie bei den anderen beiden Berufen konstant bleibt bzw. sogar leicht ansteigt[2]). Zieht man hier in Betracht, dass bereits im Jahr 1998 bei der Neuschaffung des Berufes Automobilkaufmann/Automobilkauffrau 1.754 Ausbildungsverhältnisse bei den Industrie- und Handelskammern und 655 bei den Handwerkskammern verzeichnet wurden und im zweiten Jahr der Ausbildung dort bereits 4.183 bzw. 1.636 Ausbildungsverhältnisse eingetragen waren, übersteigt die Anzahl der neu geschaffenen Ausbildungsplätze die Anzahl der fortgefallenen um mehr als das 10-fache[3]).

[1]) Die Daten basieren auf der Berufsbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung/Datenblatt Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie.

[2]) Die Daten basieren auf der eigenen Erhebung: Die Anzahl der Automobilkaufleute stieg von 874 (1998) auf 2.092 (1999) bei den Industrie- und Handelskammern und von 542 (1998) auf 1.279 (1999) bei den Handwerkskammern an. Leichter Rückgang der Anzahl der Bürokaufleute bei den Industrie- und Handelskammern von in 1998 1.349 Ausbildungsverhältnissen auf 1.307 in 1999, bei den Handwerkskammern waren 1998 2.629 und 1999 3.026 Ausbildungsverhältnisse eingetragen; bei den Kaufleuten im Einzelhandel aus dem Bereich Kraftfahrzeug (Industrie- und Handelskammer) stieg die Anzahl der Auszubildenden von 1.237 in 1998 auf 1.321 im Jahr 1999 an; die Groß- und Außenhandelskaufleute (Industrie- und Handelskammer) verzeichnen hingegen einen Rückgang von 1.316 Auszubildenden 1998 auf 1.220 im Jahr 1999.

[3]) Die Daten basieren auf der Berufsbildungsstatistik des Bundesinstitut für Berufsausbildung/Datenblatt Automobilkaufmann/Automobilkauffrau.

Erwartungsgemäß geht der Anstieg bei den Ausbildungsplätzen für Automobilkaufleute mit einer starken Zunahme der Anzahl an Ausbildungsbetrieben einher[1]). So stieg die Anzahl der ausbildenden Betriebe von 648 auf 1.094 bei den Industrie- und Handelskammern und von 468 auf 918 im Bereich der Handwerkskammern. Davon konnten 1999 416 Betriebe bei den Industrie- und Handelskammern und 507 Betriebe bei den Handwerkskammern neu gewonnen werden. Obwohl einige Betriebe die Ausbildung zu Groß- und Außenhandelskaufleuten ersetzt haben, ist demnach die Bereitschaft der Betriebe zur Ausbildung von Automobilkaufleuten hoch.

Befragt nach ihrer subjektiven Einschätzung zu Substitutionseffekten liegen Hinweise der Kammervertreter hinsichtlich einer künftigen sukzessiven Verdrängung anderer kaufmännischer Ausbildungsberufe aus dem Automobilbereich vor. Dies kann mit der Einschätzung der Schneidung des Berufs sowie mit der branchenspezifischen Bedarfsdeckung erklärt werden. So wird die Schneidung des neuen kaufmännischen Berufs von 81 % der Vertreter der Industrie- und Handelskammern und von 93% der Handwerkskammervertreter als gut bezeichnet. Vor allem auch kleinere und mittlere Betriebe engagieren sich für eine Ausbildung, weil der neue Beruf u. a. als die kaufmännische Basisqualifikation für das Kraftfahrzeuggewerbe bezeichnet wird. Die Darstellung aktueller Zahlen zeigt, dass der Abschluss neuer Ausbildungsverträge auch im Jahr 2000 – nach bereits gedecktem Anfangsbedarf – hoch ist. Bei den Industrie- und Handelskammern sind im Jahr 2000 2.671 und bei den Handwerkskammern 1.019 Neuabschlüsse getätigt worden[2]).

Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien

Dieser Beruf wurde speziell auf die Bedürfnisse der Medienunternehmen, insbesondere aus den Bereichen Fernsehen, Hörfunk, Film- und Videoproduktion sowie Musik, Multimedia und Filmtheater zugeschnitten. Im Rahmen der Planung, Herstellung und Vermarktung audiovisueller Medien übernehmen sie kaufmännische Tätigkeiten in Arbeitsgebieten wie Produktionsorganisation, Marketing und Vertrieb oder betriebliche Steuerung und Kontrolle[3]).

Bei den Industrie- und Handelskammern waren 1998 im neu geschaffenen Ausbildungsberuf der Kaufleute für audiovisuelle Medien 269 Ausbildungsverhältnisse eingetragen; im Jahr 1999 bestanden 569 und in 2000 786 Ausbildungsverhältnisse[4]). Die Entwicklung der Auszubildendenzahlen in diesem Beruf und in ausgewählten angrenzenden Berufen lassen Schlüsse auf die Substituierung von Ausbildungsplätzen zu. Bei den in 1998 in Kraft getretenen modernisierten Ausbildungsberufen der Verlagskaufleute Schwerpunkt Buchverlag und Buchhändler Schwerpunkt Verlag sind nur leichte Erhöhungen der Auszubildendenzahlen zu verzeichnen, die damit zu erklären sind, dass sich die Nachfrage der Betriebe schon auf den Bedarf eingependelt hat[1]). Die Zunahme an Ausbildungsplätzen spiegelt sich auch in der Anzahl der Ausbildungsbetriebe wider[2]). So bilden 1998 bereits 145 Betriebe in dem neuen Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien aus und im Jahr 1999 wurden noch einmal über 100 Betriebe hinzugewonnen (256 absolut). In den beiden Regionen Köln und Hamburg – als „Medienhochburgen“ bekannt – konnten zunehmend auch kleine und mittlere Betriebe für eine Ausbildung in dem neuen Beruf gewonnen werden. Im Industrie- und Handelskammer-Bezirk Köln stieg z. B. die Anzahl der ausbildenden Betriebe von 29 im Jahr 1998 auf 94 im Jahr 2001. Die potenziellen Tätigkeitsfelder, die Aufstiegschancen und Karrierewege der Kaufleute für audiovisuelle Medien werden durchweg eher positiv eingeschätzt.

Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste

In dem Ausbildungsberuf Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste mit den Fachrichtungen Archiv, Bibliothek, Information und Dokumentation, Bildagentur sowie die Medizinische Dokumentation wird sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft ausgebildet. Zu den Hauptaufgaben gehören Beschaffen, Erschließen, Vermitteln und Bereitstellen von Medien, Informationen und Daten sowie die Beratung und Betreuung von Kunden und Benutzern[3]). Der Öffentliche Dienst meldet bundesweit für 1998 540 eingetragene Ausbildungsverhältnisse; im Jahr 1999 sind bereits 911 und im Jahr 2000 1.220 besetzte Ausbildungsverhältnisse erfasst. Der Zuspruch bei den Industrie- und Handelskammern war von vornherein geringer. So bestanden im ersten Jahr der Ausbildung 33 Ausbildungsverhältnisse, die sich 1999 auf 108 und im Jahr 2000 auf 167 eingetragene Ausbildungsverhältnisse erhöhten[4]).

In der eigenen Erhebung wurde erfasst, dass von 389 Auszubildenden im Öffentlichen Dienst allein 347 Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste in der Fachrichtung Bibliothek beschäftigt sind. Denn der neue Ausbildungsberuf hat die Ausbildung zum Assistent bzw. zur Assistentin an Bibliotheken ersetzt. Das bedeutet allerdings nicht zwangsläufig eine Veränderung des Ausbildungsplatzangebots. Die befragten Stellen gaben an, dass insgesamt im Öffentlichen Dienst in 170 Ausbildungsstätten und bei den Industrie- und Handelskammern in 47 Ausbildungsbetrieben ausgebildet wird. Im Öffentlichen Dienst wurden 1999 57 und bei den Industrie- und Handelskammern 37 Ausbildungsstätten hinzugewonnen[5]).

---

[1]) Die folgenden Daten basieren auf der eigenen Erhebung.

[2]) Die Daten basieren auf der Bundesinstitut für Berufsbildung Berufsbildungsstatistik/ Datenblatt Automobilkaufmann/Automobilkauffrau.

[3]) Vgl. Bekanntmachung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien nebst Rahmenlehrplan. Ausbildungsprofil; in: Bundesanzeiger Nr. 180 a, vom 25.09.1998

[4]) Die Daten basieren auf der Berufsbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung/Datenblatt Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien.

---

[1]) Die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse bei den Kaufleuten für audiovisuelle Medien erhöht sich in den befragten Kammern von 236 (1998) auf 477 (1999); bei den Verlagskaufleuten erhöht sich die Anzahl von 593 im Jahr 1998 auf 599 im Jahr 1999; für den Ausbildungsberuf des Buchhändlers bzw. der Buchhändlerin sind 1998 429 und 1999 472 Ausbildungsverhältnisse eingetragen; auch beim Werbekaufmann bzw. bei der Werbekauffrau setzt sich die kontinuierliche Steigerung der letzten Jahre fort, so dass im Jahr 1999 1.780 Auszubildendenzahlen gegenüber 1.467 im Jahr 1998 vorliegen (eigene Erhebung).

[2]) Die folgenden Daten basieren auf der eigenen Erhebung.

[3]) Vgl. Verordnung über die Berufsausbildung zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste/zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste nebst Rahmenlehrplan. Ausbildungsprofil; in: Bundesanzeiger Nr. 157 a vom 22.08.2000

[4]) Die Daten basieren auf der Berufsbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung/Datenblatt Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste.

[5]) Die Daten basieren auf der eigenen Erhebung.

Speziell die „Hamburger Initiative für Arbeit und Ausbildung" als regionales Beschäftigungsbündnis soll in ausgewählten Handlungsfeldern, wie in IT- und Medienberufen, durch ein zwischen Kammern, Verbänden, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltung und Senat abgestimmtes Vorgehen die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation verbessern. Dabei steht der Beruf der Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste in Konkurrenz zu anderen IT- und Medienberufen, so dass die Entwicklung in diesem Beruf und die Frage, ob die Anzahl der neu geschaffenen Ausbildungsplätze die der substituierten übersteigt, in den folgenden Jahren mit der gesamten Entwicklung in den IT- und Medienberufen in Beziehung gesetzt werden muss.

Fazit

Aufgrund der erhobenen Daten kann nicht von einer Substituierung oder Verdrängung anderer kaufmännischer und verwandter Berufe durch die neu geschaffenen Ausbildungsberufe ausgegangen werden, sondern es werden zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Nicht nur mit der Neuschaffung sondern auch mit der Modernisierung verwandter Berufe setzt insbesondere im IT- und Medienbereich eine Steigerung der Auszubildendenzahlen ein. Im Automobilbereich deutet sich allerdings nach Einschätzung der Kammervertreter und der Betriebe mittel- bis langfristig eine Substitution der Kaufleute im Groß- und Außenhandel durch den Automobilkaufmann bzw. die Automobilkauffrau an. Dabei ist nicht davon auszugehen, dass Ausbildungsplätze verloren gehen, sondern eine Verschiebung zu erwarten ist, bei der ein großer Teil der Ausbildungsplätze mit Automobilkaufleuten besetzt wird.

Die Ergebnisse der Untersuchung verdeutlichen weiterhin, dass unter der Voraussetzung struktureller und wirtschaftlicher Stabilität der Betriebe in spezifischen Regionen und Kammerbezirken das vorhandene Potenzial zur Schaffung weiterer Ausbildungsplätze für alle vier Dienstleistungsberufe bislang noch nicht völlig ausgeschöpft wurde. Dabei zeigt sich der Bedarf einer umfassenderen Informationspolitik aufgrund mangelnder Kenntnisse der Betriebe insbesondere bei den Berufen Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie sowie bei den Fachleuten für Medien- und Informationsdienste, damit wesentliche Impulse bei der Schaffung weiterer Ausbildungsplätze gesetzt werden können.

Ergebnisse aus der Evaluation des Ausbildungsberufs Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien

Der Ausbildungsberuf hat seit seinem Inkrafttreten im Jahr 1998 zu einem erheblichen Anstieg von Ausbildungsplätzen geführt. Wurden damals 2.434 Ausbildungsverhältnisse neu abgeschlossen, so stieg die Zahl im Jahr 1999 auf 4.015 und Ende 2000 konnten schon 5.024 neue Ausbildungsplätze registriert werden, so dass zu diesem Zeitpunkt über 10.500 Ausbildungsverhältnisse in diesem Berufsbild bestanden. Vergleicht man diese Entwicklung mit der Zahl der Ausbildungsverträge in den Vorgängerberufen Schriftsetzer/Schriftsetzerin, Reprohersteller/Reproherstellerin, Reprograf/Reprografin, Werbe- und Medienvorlagenhersteller/Werbe- und Medienvorlagenherstellerin und Fotogravurzeichner/Fotogravurzeichnerin, die 1997 zusammen für alle drei Ausbildungsjahre 4.861 Ausbildungsverhältnisse ausmachte, so wird die Zunahme besonders deutlich.

Um neben dieser quantitativen Entwicklung auch Aussagen über die betriebliche Realität der Ausbildung zu erhalten, führte das Bundesinstitut für Berufsbildung schriftliche Befragungen von Ausbildungsbetrieben und betriebliche Fallstudien durch. Hier eine Zusammenfassung der wesentliche Ergebnisse:

Von den neuen technischen Berufsbildern der letzten Jahre spricht insbesondere der Mediengestalter für Digital- und Printmedien Frauen an (57,7 % der Auszubildenden). Bemerkenswert hoch ist auch die Vorqualifikation der Auszubildenden. Die Hälfte verfügt über das Abitur bzw. das Fachabitur und 35 % über einen Realschulabschluss. Entsprechend hoch liegt auch das Durchschnittsalter mit 20,6 Jahren.

Den größten Anteil an den Ausbildungsverhältnissen haben erwartungsgemäß die Druckindustrie (43,4 %) und die Werbebranche (37,7 %), da beide Wirtschaftsgruppen schon über Ausbildungserfahrung in den Vorgängerberufen verfügen. Bemerkenswert ist, dass auch Branchen, die traditionell nicht oder nicht in den Vorgängerberufen ausgebildet haben, mit dem Berufsbild angesprochen werden konnten, wie die Wirtschaftsgruppen Multimedia (11,3 %), Datenverarbeitung und Datenbanken (5,7 %) sowie audiovisuelle Medien (2,5 %).

Bei der Zuordnung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich die Dominanz der kleinen Unternehmen: 43,9 % der Ausbildungsbetriebe gehören zu den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten, zusammen mit Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten werden mehr als drei Viertel aller Ausbildungsverhältnisse in kleinen Unternehmen durchgeführt. Demgegenüber stehen 3,2 % der Ausbildungsverhältnisse in Großbetrieben. Diese Verteilung lässt sich damit erklären, dass die Wirtschaftsgruppen mit den größten Anteilen an den Ausbildungsverhältnissen traditionell kleinbetrieblich strukturiert sind.

Befragt nach ihrer Ausbildungserfahrung vor dem Inkrafttreten des neuen Ausbildungsberufs gaben 57 % der Unternehmen an, bereits vor 1998 in einem Vorgängerberuf ausgebildet zu haben. Dies bedeutet jedoch auch, dass durch die Schaffung des neuen Berufsbildes 43 % der Unternehmen neu für die Ausbildung gewonnen werden konnten. Doch auch ausbildungserfahrene Unternehmen haben zu 27,3 % ihre Ausbildungskapazitäten erweitert. Der Anstieg der Ausbildungsverhältnisse in den vergangenen Jahren kann somit sowohl auf die Gewinnung neuer Ausbildungsbetriebe als auch auf die Erweiterung von Ausbildungskapazitäten bereits erfahrener Unternehmen zurückgeführt werden.

Die Ausbildungsordnung des Mediengestalters für Digital- und Printmedien weist sowohl inhaltliche als auch strukturelle Neuerungen auf, die in der Praxis überwiegend positiv eingestuft wurden; fast 56 % der Befragten fanden diese verständlich, 12,2 % eher nicht verständlich und nur 1,3 % vollkommen unverständlich. Bezüglich der Übereinstimmung von Inhalten der Ausbildung mit Anforderungen der Praxis waren fast 65 % der Ansicht, dass dies in überwiegendem Maße der Fall ist. Erste Anregungen hinsichtlich einer inhaltlichen Ergänzung gab es zu den Themenbereichen Neue Medien, Vertiefung traditioneller Grundkenntnisse und Erweiterung der Methodenkompetenz. Diese Anregungen gilt es im Verlauf der weiteren Untersuchungen aufzunehmen.

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass das Berufsbild Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien mit seiner neuen Konzeption in der Praxis auf überwiegend positive Resonanz stößt. Sowohl die quantitative Entwicklung der Ausbildungszahlen als auch die Einschätzungen der Ausbildungsbetriebe von Inhalten und Struktur des Berufs geben dahin gehend eine erste Bestätigung.

3.2 Ausbildungsgestaltung

3.2.1 Neue Medien und Bildungstechnologien[1])

Programm Neue Medien in der Bildung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert mit dem Programm „Neue Medien in der Bildung“[2]) die Entwicklung und breite Nutzung didaktisch hochwertiger und flexibel einsetzbarer Lehr- und Lernsoftware[3]) in allen Bildungsbereichen. Es wurde im März 2000 gestartet und besteht aus den Bereichen Schule, berufliche Bildung und Hochschule. Mittlerweile sind Projekte im Umfang von 209,6 Mio. € bewilligt. Im Bereich Hochschule sind die Universitäten und Fachhochschulen die Adressaten der Förderung, im Bereich der Schule die Verlage und Medienanbieter.

Seit Beginn des Programms gingen zur beruflichen Bildung über 120 Skizzen ein. Davon entsprachen knapp 15% den Anforderungen an einen großflächigen und nachhaltigen Einsatz multimedialer Bildungsinhalte in Berufen oder Branchen. Zehn Projekte laufen bzw. sind abgeschlossen. Weitere Vorhaben werden mit den Verbänden und durchführenden Projektpartnern vorbereitet.

Schwerpunkt der bisher bewilligten Projekte ist die Aus- und Weiterbildung im IT-Sektor. Ausgangspunkt sind Konzepte, die auf die unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Branchen maßgeschneidert sind und die Entwicklung modularer multimedialer Bildungsinhalte zum Ziel haben. Der Bedarf an Fachqualifikation, IT-Affinität und die Kooperationsbereitschaft der Verbände haben die Projektdefinition und -durchführung begünstigt. Im IT-Sektor, im Handwerk und der Textilindustrie sind branchenweite Lösungen gefunden worden. Das KfZ-Gewerbe verhandelt über eine branchenweite Lösung. Ausgehend von der Onlinequalifizierung zum Industriemeister bzw. zur Industriemeisterin Metall wird derzeit darüber nachgedacht, welche der in der Entwicklung befindlichen Bausteine der allgemeinen Teile der Meisterqualifizierung für andere Berufsfelder nutzbar sind.

Weiterbildung hat bei den Projekten des Förderbereichs berufliche Bildung im Programm „Neue Medien in der Bildung“ einen sehr hohen Stellenwert. Besonders hervorzuheben ist die Entwicklung von Curricula und multimedialen Bildungsinhalten parallel zur Neuordnung der IT-Weiterbildung[4]), durch die ein qualitativ hochwertiges Weiterbildungssystem entwickelt wird, das auf das inhaltlich sehr dynamische Feld der Informationstechnologie abgestimmt ist. Mit dem neu geordneten Weiterbildungssystem soll der hohe Qualifikationsbedarf in der IT-Branche dauerhaft gesichert und Seiteneinsteigern anerkannte Qualifikationspfade in dieser Branche geebnet werden. Neben der IT-Branche gibt es noch weitere Vorhaben zur Weiterbildung etwa im Handwerk.

[1]) Das im Folgenden dargestellte Programm „Neue Medien in der Bildung“, das „Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen“ und die Leitprojekte sind Bestandteil des Handlungskonzepts „Anschluss statt Ausschluss – IT in der Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung; vgl. dazu Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.2.1

[2]) Vgl. zuletzt Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.2.1

[3]) Zum Thema neue Medien und E-Learning vgl. auch die Kapitel 3.5.3, 3.5.4, 5.2.5, 5.3.5, 5.3.9, 5.4.3, 5.4.4 und 6.1.1

[4]) Vgl. Kapitel 5.2.3 und Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.2.2

Cukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen

Informatorische Vernetzung, neue Medien und Kommunikationssysteme und in deren Gefolge neue Geschäftsfelder sind ein strukturelles Kennzeichen der gegenwärtigen Wirtschaftsentwicklung. Als Partner der Wirtschaft in der dualen Berufsausbildung sind die Berufsschulen[1]) von diesem Strukturwandel direkt betroffen.

Rund 1,83 Millionen Auszubildende besuchen Berufsschulen und mehr als 390.000 Jugendliche Berufsfachschulen, die vielfach die volle Berufsausbildung, zum Teil auch in den neuen Berufen, vermitteln.[2]) Es ist davon auszugehen, dass es etwa 2.000 Standorte mit beruflichen Schulen in Deutschland gibt. Jeder Modernisierungsrückstand hier hat unmittelbare Auswirkungen auf die geforderte Qualität der Berufsausbildung. Vor allem stellen sich besondere Herausforderungen an Lehrmittel und technische Infrastruktur der beruflichen Schulen. Dabei sind aber oftmals ihre finanziellen Ressourcen zu begrenzt, um den steigenden Qualifizierungsansprüchen gerecht zu werden. Im Bereich der informations- und kommunikationstechnischen Vernetzung und bei der Integration von Informationsverarbeitung in produktionstechnische Prozesse waren zunehmende Investitionslücken erkennbar.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung ist diesem dringenden Handlungsbedarf im Kontext seiner Verantwortung für die Modernisierung der beruflichen Bildung mit dem zeitlich befristeten Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen begegnet, das zusätzlich zu den bereits bestehenden Aufwendungen der Länder einen Modernisierungsschub in den beruflichen Schulen bewirkt und für das insgesamt in den Jahren 2001 und 2002 130,4 Mio. € seitens des Bundesministeriums für Bildung und Forschung aufgewendet werden. Grundlage ist hierfür die nach Art. 104a (4) Grundgesetz am 16. Februar 2001 zwischen Bund und Ländern abgeschlossene Verwaltungsvereinbarung. Im Rahmen des Programms werden Finanzhilfen an die Länder gewährt für Investitionen in

- Ausstattung mit modernen Technologien und Medien einschließlich Computer, Server und Peripherie,
- informations- und kommunikationstechnische Vernetzung sowie alle erforderliche Software einschließlich Lernsoftware,
- technische Infrastruktur für den Einsatz dieser neuen Technologien,
- mit diesen Investitionen verbundene Dienstleistungen, wie Installationen, Softwareadaptionen und -modifikationen

für berufliche Schulen mit der Zielsetzung, durch die notwendige Integration von Informations- und Kommunikationsqualifikationen insbesondere in den neuen Berufen mittels qualitativ anspruchsvoller beruflicher Bildung die Chancen für die Auszubildenden wie auch für künftiges Wirtschaftswachstum zu verbessern. Zugleich sollen hiermit die ausstattungsbedingten technologischen Defizite in der beruflichen Ausbildung geschlossen, die notwendigen qualifikatorischen Voraussetzungen verbessert und so eventuelle künftige ausstattungsbedingte „technologische Lücken“ vermieden werden.

Die Länder führen das Programm auf der Basis eigener, landesspezifischer Regelungen durch. Hervorzuheben ist

[1]) Zur Fortbildung von Berufsschullehrern und -lehrerinnen vgl. Kapitel 3.5.5

[2]) Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen, Ziffer 1.1 und Statistisches Bundesamt: Bildung im Zahlenspiegel 2000, Ziffer 5.2

dabei, dass die Bundesmittel des Programms Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen nicht Landesmittel für solche Investitionen ersetzen dürfen; insofern bilden sie eine Zusatzfinanzierung zu den Eigenaufwendungen in den Ländern. Auch können die Länder die zugewiesenen Bundesmittel regional und auf einzelne Schulstandorte fokussieren und fachliche Schwerpunkte bilden.

Die Finanzhilfen des Bundes verteilen sich nach dem Anteil der Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen pro Land an der Gesamtheit der Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen im Bundesgebiet im Schuljahr 1999/2000. Nach den ersten Gesprächen zwischen Bund und Ländern im November 2000 haben die Länder zum Teil noch vor Unterzeichnung der Verwaltungsvereinbarung im Februar 2001 die erforderlichen landesspezifischen Richtlinien für dieses Programm erstellt und veröffentlicht. Soweit Antragsfristen vorgesehen waren, endeten diese in der Regel innerhalb des ersten Halbjahres 2001, so dass die von den Schulträgern beantragten Projekte spätestens in der zweiten Hälfte des Jahres bewilligt werden konnten. Einen Überblick über die jeweiligen länderspezifischen Verfahren zur Ausreichung der Finanzmittel aus dem Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen, die Antragsfristen, die in einzelnen Ländern eingeforderten Eigenmittel der Schulträger und die Zahl der Anträge gibt die **Übersicht 59**.

Leitpro ekte

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert von 1999 bis 2004 fünf Leitprojekte zum Themenfeld „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse“ [1]) mit rund 71,6 Mio. €. Das Gesamtbudget der aus 78 Teilprojekten bestehenden Leitprojekte erhöht sich mit den von den Projektbeteiligten eingebrachten Eigenmitteln auf insgesamt rund 94,6 Mio. €. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die Projektträgerschaft übernommen. Im Folgenden wird auf zwei dieser Projekte näher eingegangen.

Ziel des L^3-Projekts „Lebenslanges Lernen - Weiterbildung als Grundbedürfnis“ ist die Schaffung einer technischen und organisatorischen Infrastruktur zur internetgestützten kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung. L^3 setzt dabei auf ein Miteinander etablierter und bewährter Formen des Lernens – wie Gruppenunterricht im Klassenzimmer – und neuer Lerntechniken, die sich aus den Möglichkeiten der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien ergeben (virtuelle Lerngruppen, Remote Tutoring, Tele-Learning, individuell angepasste Kursgestaltung etc.).

Ein Servicezentrum stellt mittlerweile eine Infrastruktur zur Vermittlung von Lerninhalten bereit, koordiniert institutsübergreifende Aktivitäten und betreut die technischen Abläufe. Zugangspunkte zu den Angeboten bilden sogenannte Lernzentren, die u.a. in Weiterbildungsinstituten angesiedelt sind. Sie bieten Lernberatung, fachliche Betreuung und tutorielle Hilfe vor Ort. Zum Ende des Projekts soll der Zugang zu diesem Weiterbildungsangebot von jedem internetfähigen PC, d.h. auch von Zuhause oder vom Arbeitsplatz, möglich sein.

Wissensmanagement wird als Kernthema auf allen Ebenen des Leitprojekts „SENEKA – Service-Netzwerke für Aus- und Weiterbildungsprozesse“ kommuniziert, wobei für die Umsetzung der Projektziele und des Gesamtvorhabens die Verfügbarkeit von personengebundenem Erfahrungswissen eine herausragende Rolle spielt. Der Unterstützung von dazugehörigen Vernetzungs- und Wissenstransferprozessen dient dabei die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien.

Unter diesem Fokus sind in dem Leitprojekt mit 30 nationalen und multinationalen Partnern aus Industrie und Wissenschaft u. a. Konzepte einer arbeitsprozessorientierten Qualifizierung für verschiedene Zielgruppen entstanden. So werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Produktion durch die Qualifizierung zum organisationsinternen Prozessbegleiter angeleitet, implizites, unternehmensinternes Produktions-Knowhow zu explizieren. Das Qualifizierungskonzept vermittelt Entscheidungsträgern durch eine Sequenz von Präsenz- und Homemodulen ihre Rolle als Manager komplexer Systeme. Die bausteinartige Qualifizierung zum Mechatroniker integriert Lernen und Arbeiten durch die enge Verzahnung von betriebsspezifischen Aufgabenstellungen mit allgemeinen Lerninhalten. Weiterhin wurden mehrere technische Unterstützungswerkzeuge für Wissensmanagement und Lernprozesse entwickelt.

Die virtuelle Plattform SENEKA stellt ein beispielhaftes Webbasiertes Wissensmanagement- und Projektmanagement-Tool für die beteiligten Akteure dar. Sie zielt darauf, die wissensorientierten Arbeitsprozesse zwischen heterogenen Sendern und Empfängern durch akzentuierten IT-Einsatz zu unterstützen und zu gestalten, wobei sie unterschiedliche IT-Unterstützungssysteme miteinander verbindet. Derzeit werden konkrete Arbeitsprozesse des Projektalltags zur Evaluation der virtuellen Plattform SENEKA analysiert, um Rückschlüsse auf die Unterstützung des Tools für Lernprozesse ziehen zu können.

Medien für das Fremdsprachenlernen

Gute Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden für immer mehr Unternehmen zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor: Ob im Internet zu recherchieren ist, Betriebsanleitungen zu lesen, Korrespondenzen zu erledigen, Verhandlungen zu führen oder Arbeiten in einer ausländischen Zweigstelle zu übernehmen sind – in vielen Situationen werden heute auch bei Fachkräften Fremdsprachenkenntnisse bzw. zumindest ausreichende bzw. gute englische Sprachkenntnisse vorausgesetzt.

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesinstitut für Berufsbildung ein Projekt mit dem Titel „Entwicklung und Erprobung von Medienbausteinen zur Förderung der berufsbezogenen Fremdsprachenkompetenz im gewerblich-technischen Bereich“ durchgeführt. Ergebnis dieses Projekts sind neben einer Reihe von Studien zu neuen Konzepten, Inhalten, Methoden und Medien beim Fremdsprachenlernen ein Medienpaket „Techgo – Technical English for Trainees and Specialists“ mit rund 30 unterschiedlichen fachbezogenen Baustein und die CD-ROM „Technology Matters Interactive“. Zielgruppe sind Auszubildende und Fachkräfte in gewerblich-technischen Berufen, die über einfache Englischkenntnisse verfügen und ihre Fähigkeiten weiterentwickeln wollen.

Trainiert werden das „Hören und Sprechen“, das „Lesen und Schreiben“ sowie „Vokabeln und Grammatik“. Übungen, die authentische Alltagssituationen aufgreifen, vermitteln sowohl die allgemeine technische Fachsprache wie auch spezifische Fachbegriffe aus der Metall-, Elektro- und Computertechnik.

„Techgo“ und „Technology Matters Interactive“ erlauben einen individuell variierbaren Zugang und die flexible Durchführung der Lernprogramme. Themenwahl, Schwerpunktsetzung und Lerntempo können durch den Lernenden selbst gesteuert werden. Viele Übungsaufgaben und Aufgaben zur Selbstkontrolle machen die Einschätzung und selbstständige

[1]) Zu Zielen und Inhalten vgl. zuletzt Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.2.1; weitere Informationen sowie der Zugang auf die Homepages der fünf Leitprojekte selbst sind unter www.bibb.de/pt-iaw abrufbar.

Übersicht 59: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen - Mittel, Antragsverfahren, Aufteilung der Mittel und Zahl der Anträge 2001

Land	Soll 2001 – –	Soll 2002 – –	Richtlinie vom	Verfahren/Antrag	Antrag zu richten an Bewilligungsbehörde	Antragsfrist	Aufteilung der Mittel	Zahl der Anträge 2001
Baden-Württemberg	12.240.484	5.595.601,98	5. Februar 2001	Schule/Schulträger	Oberschulämter	31. März 2001	Nach Anzahl der Schüler und Schülerinnen	ca. 280
Bayern	12.649.693	5.782.667,25	5. Dezember 2000	Schulträger	Bezirksregierung	1. Mai 2001	50 % Eigenmittel nach Bedarf und Projekten	ca. 320
Berlin	3.215.103	1.469.748,58	28. Januar 2001	Schule	Landesschulamt	keine	Nach Bedarf	38
Brandenburg	2.794.846	1.277.632,81	1. Juli 2000	Schule/Schulträger	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport	keine	50 % Eigenmittel 40 % Eigenmittel bei IT-/Medienberufen	45
Bremen	853.416	390.129,23	19. April 2001	Schule	Kultussenator/Stufe Berufliche Schulen	27. April 2001	Nach Bedarf	ca. 20
Hamburg	1.900.809	868.933,62	21. Januar 2001	Schule	Behörde für Schule, Jugend und Berufs-ausbildung	30. April 2001	Nach Bedarf	15
Hessen	6.250.071	2.857.151,24	6. März 2001	Schule/Schulträger	Kultusministerium	keine	Nach Anzahl der Schüler und Schülerinnen	56
Mecklenburg-Vorpommern	2.454.921	1.122.239,76	10. Juli 2001	Schule/Schulträger	Landesinstitut für Schule und Ausbildung	keine	49 öffentliche und 17 private Schulen, nach Bedarf mit Höchstgrenze	ca. 150
Niedersachsen	8.750.565	4.000.223,92	30. März 2001	Schulträger	Über Kultusministerium an Bewilligungsbehörde: Bezirksregierung	30. April 2001	Öffentliche Schulen/Bedarf Freie Schulen/Schülerzahl	145 50
Nordrhein-Westfalen	18.199.403	8.319.656,39	19. Februar 2001	Schulträger	Bezirksregierung	keine	2001 nach Anzahl der Schüler und Schülerinnen 2002 20 % bis 60 % Eigenmittel	131
Rheinland-Pfalz	4.136.961	1.891.166,05	18. April 2001	Schulträger über Regionale Fachberater	Aufsichts- und Dienst-leistungsdirektion Trier Bewilligungsbehörde: Ministerium	31. März 2001 15. Mai 2001	Nach Anzahl der Schüler und Schülerinnen	110
Saarland	1.201.525	549.263,89	23. März 2001	Schule/Schulträger	Schulaufsichtsbehörde Bewilligungsbehörde: Ministerium	31. März 2001	Nach Anzahl der Schüler und Schülerinnen 1999/2000	ca. 40
Sachsen	5.673.628	2.593.636,22	22. Februar 2001, 30. August 2001	Schulträger/ Regionalschulämter	Regierungspräsident	keine	25 % Eigenmittel	61
Sachsen-Anhalt	3.160.099	1.444.604,48	23. April 2001	Schulträger	Staatliches Schulamt	25. Mai 2001	10 % Eigenmittel, nach Bedarf und Höchst-grenze	ca. 100
Schleswig-Holstein	2.812.495	1.285.700,93	7. März 2001	Schule/Schulträger	Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur	25. April 2001	Nach Bedarf und Investitionskonzept	38
Thüringen	3.182.060	1.454.643,61	15. März 2001	Schulträger	Thüringer Kultus-ministerium	9. Mai 2001	Nach Anzahl der Schüler und Schülerinnen	104
Insgesamt:	**89.476.079**	**40.903.000**						

Überprüfung des Lernfortschritts möglich. Die Inhalte des Medienpakets sind am Rahmenlehrplan „Zusatzqualifikation Fremdsprache für Auszubildende; Teil B: Für gewerblich-technische Berufe“ orientiert. Sie können zum systematischen Erwerb dieser Zusatzqualifikationen[1]) genutzt werden, sie können aber auch der gezielten und fachbezogenen Vorbereitung auf einen Auslandsaufenthalt dienen.

3.2.2 Unternehmerische Selbstständigkeit als Lernziel der Berufsbildung

In einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung[2]) wurden im Jahr 2000 Unternehmer und Unternehmerinnen exemplarisch aus den Branchen Einzelhandel und Tourismus nach ihrer Einschätzung hinsichtlich der Rolle der Berufsbildung für die Vorbereitung auf unternehmerische Selbstständigkeit befragt[3]). Diese Fragestellung wurde in Verbindung mit der Einschätzung der notwendigen Qualifikationen für Unternehmer und Unternehmerinnen gewählt.

• Zu den befragten Unternehmern und Unternehmerinnen

Die überwiegende Mehrheit der Befragten (70 %) führen relativ kleine Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten. Jedes zweite Unternehmen stellt einen Ausbildungsplatz zur Verfügung, jedes dritte Unternehmen zwei und mehr Ausbildungsplätze. Ein Drittel der Befragten sind Frauen[4]). Das Bildungsniveau der Unternehmer und Unternehmerinnen ist hoch, die Hälfte der Befragten verfügt über ein Abitur oder Fachabitur. Weitere 30 % haben die mittlere Reife. Vier Fünftel haben zudem einen Ausbildungsberuf erlernt, am häufigsten einen Ausbildungsberuf der jeweiligen Branche, zu dem das Unternehmen gehört.

Drei Viertel der Befragten waren vor der Gründung abhängig beschäftigt, mehr als die Hälfte davon in einer Position mit Personalverantwortung meist in derselben oder einer verwandten Branche. Die meisten haben 11 bis 13 Jahre Berufserfahrung gesammelt und messen dieser sowie der Branchenerfahrung eine wichtige bis sehr wichtige Bedeutung für ihren Unternehmenserfolg bei. Den Schritt in die Selbstständigkeit hat die Hälfte der Unternehmer und Unternehmerinnen nicht allein gewagt. Im Hotel und Gaststättenbereich waren es 73 %, die dies zusammen mit einem Partner getan haben. Im Einzelhandel haben sich 50 % für einen Partner entschieden. Insgesamt 60 % haben sich in dieser Branche einer Kooperation angeschlossen. Bei den Reisemittlern waren es 67 %, die sich für einen Partner entschieden haben und weitere 55% für eine Kooperation[5]).

[1]) Zum Thema Zusatzqualifikation vgl. auch Kapitel 4.3.2

[2]) Das Forschungsprojekt hat den Titel „Beitrag der kaufmännischen Berufsbildung zur unternehmerischen Selbstständigkeit“; zu ersten Ergebnissen vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 4.7.2.

[3]) Das INMIT-Institut hat im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung eine schriftliche Befragung bei Unternehmen und Unternehmerinnen durchgeführt. Es wurden insgesamt 11.385 Fragebögen in zwei Befragungswellen von Mai bis Juli 2000 verschickt. Die Adressen der Befragten wurden von 31 Industrie- und Handelskammern zur Verfügung gestellt. Im Rücklauf standen 635 auswertbare Fragebögen zur Verfügung (5 %).

[4]) Dies deckt sich mit dem Anteil von Frauen an den Selbstständigen insgesamt.

[5]) Hier addieren sich die Werte nicht auf 100 %, da Mehrfachnennungen möglich waren.

In Abhängigkeit von der Gründungsart zeigt sich, ob in diesen Betrieben ausgebildet wird. Wie zu erwarten war, gehören die übernommenen Unternehmen (die bereits länger existieren) im Durchschnitt häufiger größeren Unternehmen an als die originären Gründungen. Hiermit dürfte auch im Zusammenhang stehen, dass sich die Unternehmen, die mindestens den zweiten Besitzer haben, eher als ausbildungsaktiv erweisen (fast 60 %). Der korrespondierende Wert bei den originären Gründungen liegt bei etwas über 40 %. Fast drei Viertel der Kleinstunternehmen (bis zu fünf Beschäftigte) bilden nicht aus.

• Qualifikationen zur Unternehmensführung

Nach Meinung der befragten Unternehmer und Unternehmerinnen sollen für ihre Qualifizierung als Inhalte Finanzierung, Marketing und Kostenrechnung/Controlling aufgenommen werden, weil sie als entscheidend für eine erfolgreiche Unternehmensführung eingeschätzt werden. Bei der Bewertung der einzelnen Qualifikationen sind marketingbezogene Inhalte auf den Spitzenplätzen: Kommunikation und Umgang mit Kunden (Rang 1), Produkt und Angebotskenntnisse (Rang 2), Kalkulation und Preisbildung (Rang 3); gefolgt von Inhalten aus dem Finanzierungsbereich (Liquiditätsplanung Rang 4) und Kostenrechnung/Controlling (Kenntnisse betriebswirtschaftlicher Kennzahlen Rang 9 von 16). Diese Beurteilung gilt für alle Branchen.

Auch bei den eher als „soft skills“ bezeichneten Fähigkeiten herrscht große Einigkeit in der Bedeutungseinschätzung zwischen den untersuchten Branchen. Die Vermittlung von Entscheidungsfähigkeit und Flexibilität in der Berufsausbildung, gefolgt von der Fähigkeit zu planen, zu organisieren und sich Ziele zu setzen, legt nach Einschätzung der Befragten einen wichtigen Grundstein für eine erfolgreiche selbstständige Existenz.

Signifikante Unterschiede bei der Bewertung der Qualifikationen konnten nach Gründungsart bei Personalwesen, Arbeitsschutz, Versicherungen sowie Lagerwirtschaft und Beschaffung/Sortimentsplanung nachgewiesen werden. Die Auswertung nach Unternehmensgrößenklassen beispielsweise zeigt, dass Unternehmer und Unternehmerinnen mit mehr Beschäftigten Personalwesen häufiger als wichtig einordnen, als dies Kleinstunternehmen tun. Kenntnisse betriebswirtschaftlicher Kennzahlen und der Lagerwirtschaft hingegen werden in größeren Unternehmen eher als erfolgsrelevant angesehen als in kleineren.

• Bewertung der besuchten Qualifizierungsangebote

Nur knapp 30 % der Befragten haben Existenzgründungskurse als Vorbereitung für ihre Gründung besucht. Etwa die Hälfte nutzten Coaching/individuelle Beratung bzw. Weiterbildungskurse zu spezifischen Inhalten. Was die Zufriedenheit mit den absolvierten Qualifizierungsangeboten anbelangt, so schätzen die befragten Unternehmer und Unternehmerinnen ihre eigene Berufsausbildung mittelmäßig ein (2,8 in einer Skala von 5). Dies überrascht nicht, da bislang die unternehmerische Selbstständigkeit nicht in die Berufsausbildung integriert ist. Auch werden insgesamt die unterschiedlichen Aus- und Weiterbildungsangebote bezüglich der Vorbereitung auf das Unternehmertum eher mittelmäßig bewertet. Selbst spezifische Existenzgründerkurse kommen bei den Teilnehmer und Teilnehmerinnen über eine 2,8 nicht hinaus. Lediglich das Selbststudium hebt sich von den anderen Möglichkeiten ab, hier vergeben die Befragten im Schnitt eine 1,9.

• Qualifizierung zur unternehmerischen Selbstständigkeit in der Berufsausbildung

Die überwiegende Mehrheit ist der Ansicht, dass die Berufsausbildung unternehmerisches Denken und Handeln fördern sollte, ganz unabhängig davon, ob die Auszubildenden eine eigene Existenzgründung planen. Zwei Drittel vertreten zudem die Meinung, dass im Rahmen der Berufsausbildung die Existenzgründung als berufliche Perspektive aufgezeigt werden soll. Weniger als ein Drittel stimmt einer expliziten Vorbereitung auf eine eigene Existenzgründung in der Berufsausbildung zu.

Mehrheitlich sprechen sich die befragten Unternehmer und Unternehmerinnen dafür aus, zusätzliche gründungsrelevante Inhalte in die Berufsausbildung auf freiwilliger Basis aufzunehmen (72%). 57% der Befragten befürworten die Aufnahme weiterer Fachinhalte und knapp die Hälfte ist der Ansicht, die bisherigen Ausbildungsinhalte müssten inhaltlich anders gewichtet werden, um in der Berufsausbildung auf die unternehmerische Selbstständigkeit vorzubereiten. Nur geringe Zustimmung (11%) findet eine obligatorische Gründungsvorbereitung für alle Auszubildenden.

Für die Vermittlung von unternehmerischer Selbstständigkeit kommen nach Meinung der befragten Unternehmer und Unternehmerinnen nur praxisorientierte Ausbildungsmethoden in Frage, vor allem praxisnahe Beispiele und Aufgaben zur Existenzgründung, Gesprächsrunden mit Selbstständigen sowie Projektarbeit. Fallstudien und Rollenspiele finden sich am unteren Ende der Skala. Um die Praxisrelevanz zu realisieren, soll eine Qualifizierung zur unternehmerischen Selbstständigkeit vorwiegend am betrieblichen Arbeitsplatz (90%) sowie in inner- und überbetrieblichen Seminaren (jeweils 80%) angeboten werden. Ca. 60% sprechen sich für die Berufsschule als adäquaten Lernort aus.

Die Befragten halten jedoch nur ca. 20% ihrer Auszubildenden für grundsätzlich geeignet, selbst Unternehmer bzw. Unternehmerinnen zu werden. Im Einzelhandel wird die Eignung der Auszubildenden eher skeptisch beurteilt, mehr als die Hälfte attestiert keinem ihrer Auszubildenden hinreichendes unternehmerisches Potenzial. Insgesamt sprechen sich mehr als drei Viertel der befragten Unternehmer und Unternehmerinnen dafür aus, die Qualifizierung zur unternehmerischen Selbstständigkeit nur leistungsstarken Auszubildenden zu ermöglichen. Eine Differenzierung nach Vorbildung oder Ausbildungsberuf befürwortet hingegen weniger als die Hälfte.

• Qualifizierung zur unternehmerischen Selbstständigkeit in der Weiterbildung

Zwei Drittel der Befragten sprechen sich dafür aus, dass die Qualifizierung zum Unternehmer bzw. zur Unternehmerin ausdrückliches Ziel der Fortbildung und nicht der Ausbildung sein soll. Hierbei sind diejenigen, die ein Unternehmen übernommen haben, noch deutlicher in ihrem Urteil. Dass die Gründerausbildung in die beruflichen Fortbildung integriert werden sollte, befürworten insbesondere diejenigen, die keine Fortbildungsabschlüsse absolviert haben. Diejenigen, die solche Abschlüsse vorweisen können, äußern sich häufig nicht zu der Frage, ob in solchen Qualifizierungsangeboten bereits heute ausreichendes gründungsrelevantes Wissen vermittelt wird.

[1]) Zu Zielen und Inhalten vgl. zuletzt Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.2.1; weitere Informationen sowie der Zugang auf die Homepages der fünf Leitprojekte selbst sind unter www.bibb.de/pt-iaw abrufbar.

Insgesamt wird über alle Unternehmensgrößenklassen hinweg mehrheitlich die Einschätzung vertreten, dass in den Fortbildungsabschlüssen gründungsrelevante Qualifikationen verstärkt werden müssen. Allerdings hat ein großer Teil gerade aus den kleineren Unternehmen hierzu keine Meinung. Einen gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildungsabschluss als Gründungsvoraussetzung (vergleichbar Handwerksmeister/Handwerksmeisterin) verneinen vor allem Kleinstunternehmen.

• Zusammenfassung

Die Befragung zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Unternehmer und Unternehmerinnen (mehr als 95%) sich dafür ausspricht, unternehmerische Kompetenz durch berufliche Bildung zu fördern, jedoch in unterschiedlicher Weise. Weniger als ein Drittel ist der Meinung, Gründungsvorbereitung sollte ausdrückliches Ziel der Berufsausbildung sein. Allerdings sprechen sich die Befragten dafür aus, im Rahmen der Berufsausbildung die berufliche Perspektive Existenzgründung zu eröffnen sowie freiwillige Angebote für Leistungsstarke, z.B. als Zusatzqualifikationen zu forcieren. Schwerpunktmäßig kann erst die berufliche Fortbildung konkreter auf die Gründung eines Unternehmens vorbereiten.

3.2.3 Nachhaltige Entwicklung und Umweltschutz in der Berufsbildung

Umweltschutz ist seit Mitte der achtziger Jahre als verbindliches Lernziel mit je nach Berufsbereichen unterschiedlicher Gewichtung in allen neuen Aus- und Fortbildungsregelungen enthalten. Zur besseren Umsetzung dieser Vorgaben wurden zahlreiche Modellvorhaben[1]) in Betrieben, Schulen und außerschulischen Einrichtungen durchgeführt. Sie haben in vielen Bereichen zu einem beachtlichen Innovationsschub und zu einer Modernisierung der Ausbildung geführt.

Zwischenzeitlich hat sich der Bedeutungszuwachs einer Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung weiter verstärkt. Grundlage hierfür sind die Beschlüsse der Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung im Jahr 1992 in Rio de Janeiro, die Ergebnisse der Enquete Kommission des Deutschen Bundestags „Konzept Nachhaltigkeit. Vom Leitbild zur Umsetzung“ aus dem Jahr 1998 sowie der Beschluss des Deutschen Bundestags „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ vom 29. Juni 2000. Einhellig wird der Berufsbildung eine Schlüsselfunktion beim „Übergang in eine nachhaltige Welt“ zugewiesen. Konkretes Handeln und positive Effekte werden hier erlebbar und können am besten zu einer proaktiven, dauerhaften Disposition für selbstbestimmtes nachhaltiges Lernen und Arbeiten beitragen. Folgende neue Aktivitäten in diesem Bereich sind hervorzuheben:

• Machbarkeitsstudie „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“[2])

Diese im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Anfang 2001 abgeschlossene Machbarkeitsstudie knüpft in der Analyse der prinzipiellen Umsetzbarkeit einer nachhaltigen Entwicklung zunächst an die etwa seit Mitte der achtziger Jahre gemachten Erfahrungen und Ergebnisse der Integration von Umweltschutz in die berufliche Bildung an und

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.2.6

[2]) Mertineit, K.-D./Nickolaus, R./Schnurpel, U: „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“, Universität Hannover, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Bonn 2001

dabei wiederum schwerpunktmäßig an die rund 40 Modellvorhaben im berufsschulischen und betrieblichen Sektor. Positive Effekte werden einer Reihe von hinderlichen Faktoren gegenübergestellt, die schließlich zu ersten Vorschlägen für ein kurz- bzw. mittelfristiges Aktionsprogramm zusammengefasst werden. „Nachhaltige Entwicklung“ und die mit ihr verbundene Intention einer möglichst gleichberechtigten Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Dimensionen in Verbindung mit globalen Aspekten war zum Zeitpunkt der Studie weder in Ordnungsmitteln noch im Rahmen von Modellvorhaben ausdrücklich thematisiert worden. Der Studie zufolge sind es bislang nur wenige Auszubildende, die Kompetenzen etwa der Reflexion und Ausbalancierung verschiedener Interessen erwerben, zumal auch das Ausbildungs- und Lehrpersonal noch nicht hinreichend qualifiziert ist.

Folglich werden Lernziele, die dem Leitgedanken der Nachhaltigkeit entsprechen, noch zu wenig berücksichtigt. Die Komplexität und der Leitbildcharakter übergreifender Ziele konnten bisher kaum im Hinblick auf berufliche Tätigkeiten konkretisiert werden. Probleme der Machbarkeit liegen zudem mitunter weniger am Wollen und Können des Einzelnen, sondern an strukturellen Diskrepanzen, da z. B. sozial- und umweltverträgliches Verhalten keineswegs immer honoriert werden und die Tätigkeits- und Entscheidungsspielräume innerhalb betrieblicher Zuständigkeiten eingeschränkt sind.

Dennoch, so das Fazit der Studie, führt am Erwerb einschlägigen Wissens und entsprechender Orientierungen in der beruflichen Bildung kein Weg vorbei. Dabei wird nahegelegt, die Behandlung der Nachhaltigkeitsthematik generell mit unternehmerischen Nutzenkonzepten zu verbinden. Erfolg, der sich im praktischen Handeln zeigt, wirkt sodann positiv verstärkend auf Bildungsprozesse zurück. Gestaltungskompetenz sollte mithin ein zentraler Ansatzpunkt für die künftige Bildungsarbeit sein. Die Studie unterbreitet auch Vorschläge für künftiges Handeln. Sie richten sich insbesondere auf eine generelle Verbesserung des Transfers, auf weiterführende Studien, verstärkte berufsbildungspolitische Aktivitäten mit einem Gleichlauf der Schaffung von Rahmenbedingungen und pädagogischer Maßnahmen.

Die Basis zur Umsetzung des Leitgedankens der nachhaltigen Entwicklung wurde im Bereich der Ausbildungsordnungen bereits geschaffen. Alle seit 1997 neu geordneten und neuen Ausbildungsberufe – von den handwerklichen bis zu den kaufmännischen – orientieren sich am Leitbild ganzheitlicher Handlungszusammenhänge und beinhalten als Standardlernziele die „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ sowie den „Umweltschutz“.

Gegenwärtig prüft eine Arbeitsgruppe aus Vertretern der Bundesregierung und der Sozialpartner eine Ausweitung dieser Standards, um die auf Nachhaltigkeit zielenden Ausbildungsinhalte stärker hervorzuheben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es bereits Fälle gibt, in denen über die Standardlernziele hinausgehende Qualifikationsanforderungen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens verbindlich festgeschrieben wurden. Ein Beispiel dafür sind die Laborberufe sowie die Berufe Chemikant/Chemikantin und Pharmakant/Pharmakantin, die unter der neuen Berufsbildposition „Betriebliche Maßnahmen zum verantwortlichen Handeln (Responsible Care)“ neben „Umweltschutz“ und „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ die nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte „Einsetzen von Energieträgern“, „Qualitätsmanagement“ sowie „Wirtschaftlichkeit im Labor“ bzw. „kostenorientiertes Handeln“ enthalten. Dies könnte richtungsweisend auch für andere Ausbildungsberufe sein.

• Kongress „Zukunft lernen und gestalten – Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ der Bund-Länder Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung

Dieser vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Kongress, an dem über 500 Experten und Expertinnen aus allen Bildungsbereichen teilnahmen, hatte zwei Ziele: Bestandsaufnahme der bisherigen Umsetzung sowie Entwicklung von Perspektiven und Netzwerken.[1]) Die Bilanzierung für den berufsbildenden Bereich hat gezeigt, dass ein innovatives Potenzial vorhanden ist, das sich im Wesentlichen aus stärker umweltorientierten Projekten und schulischen wie außerschulischen Trägern rekurriert, die seit Jahren Umweltschutz und umweltgerechte Methoden der Vermittlung praktizieren. Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung wurde jedoch vielfach auf Umweltbildung reduziert. Positive Beispiele etwa zum globalen Lernen, zum partizipativen, gestaltungsorientierten Lernen oder zu erneuerbaren Energie bleiben oft isoliert. Hinzu kommt, dass betriebliche Beispiele unterrepräsentiert waren. Insgesamt wurde für den berufsbildenden Bereich Handlungsbedarf festgestellt, der sich im Wesentlichen mit den Aussagen der dargestellten Machbarkeitsstudie deckt.

• Bericht der Bundesregierung zur „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“

Die Bundesregierung hat auf der Grundlage eines Beschlusses des Deutschen Bundestags vom 29. Juni 2000[2]) einen Bericht zur Bildung für eine nachhaltige Entwicklung vorgelegt[3]). Der Bericht befasst sich mit dem Stand und der Entwicklung der Bildung für eine nachhaltige Entwicklung seit Veröffentlichung des Ersten Berichts zur Umweltbildung im Herbst 1997[4]) bis zum Herbst 2001. Er umfasst folgende Abschnitte:

– Rahmenbedingungen (Leitbild, politischer und gesellschaftlicher Rahmen, konzeptionelle Weiterentwicklung),
– Entwicklungen in den Bildungsbereichen (vorschulische, schulische und berufliche Bildung sowie Hochschulbildung, Weiterbildung und außerschulische Bildung),
– Aktivitäten der Bundesregierung (übergreifende Aktionen, Nachhaltigkeitsstrategie, Forschung und Entwicklung, gemeinsame Bildungsplanung, Bundesressorts und nachgeordnete Behörden),
– Stiftungswesen (Deutsche Bundesstiftung Umwelt, weitere Stiftungsaktivitäten),
– sonstige Aktionen (Bildungsnetzwerke, Wettbewerbe),
– Zusammenfassung und Ausblick.

Der Bericht konzentriert sich auf die Frage, wie weit die Integration des Leitbilds der nachhaltigen Entwicklung in die Bildung fortgeschritten ist und kommt dabei zu folgenden Aussagen: Es hat im Berichtszeitraum einen deutlichen Entwicklungssprung von einer mehr am Umweltschutz orientierten Umweltbildung hin zur Bildung für eine nachhaltige Entwicklung gegeben. Bildung für eine nachhaltige Entwicklung hat Eingang in die Bildungspraxis gefunden. Ein Bedarf an Weiter-

[1]) Der Kongress fand im Juni 2001 in Osnabrück statt. Alle Dokumente sind über das Internet unter www.blk-kongress.de zugänglich. Darüber hinaus wurde eine CD-ROM mit 66 Praxisbeispielen (davon 14 aus dem berufsbildenden Bereich) erstellt und allen Teilnehmenden zur Verfügung gestellt. Diese CD-ROM ist erhältlich über iub-hannover t-online.de.

[2]) BT-Drs. 14/3319

[3]) Der Bericht ist abrufbar unter www.bmbf.de.

[4]) BT-Drs. 13/8878

entwicklung besteht vor allem hinsichtlich der Transparenz und Vernetzung der großen Vielfalt der verschiedenen Angebote und einer Verfestigung der Verankerung der Bildung für eine nachhaltige Entwicklung in allen Bildungsbereichen. Die Bundesregierung schlägt im Bericht vor:

– Kompetenzzentren zu vernetzen und neue Angebotsstrukturen durch Nutzung der neuen Medien zu schaffen,
– Dialog zur Umsetzung von Innovationen zu fördern,
– Forschung auszubauen und Transfer von Forschungsergebnissen zu Fragen der Nachhaltigkeit in Bildung zu intensivieren,
– Zusammenarbeit der Akteure vor Ort zu verbessern,
– internationale Kooperationen und Programme auszubauen und zu intensivieren sowie
– Bildung für eine nachhaltige Entwicklung in den einzelnen Bildungsbereichen weiter zu verankern.

• Arbeitsschwerpunkt im Bundesinstitut für Berufsbildung und Förderschwerpunkt für Wirtschaftsmodellvorhaben

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat das Thema Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung zu einem Schwerpunkt seiner künftigen Arbeit erklärt. Eine abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe stellt die Koordinierung und Integration der Nachhaltigkeit nach innen wie auch eine Vernetzung mit Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen sowie Akteuren der beruflichen Bildung nach außen sicher. Die Internetseite des Instituts zur Nachhaltigkeit enthält bereits eine umfangreiche Dokumentation mit Beiträgen, Ausschreibungen, Hinweisen auf Veranstaltungen, Angaben zu Modellvorhaben, good-practice-Beispielen sowie internationalen Kontakten[1]).

Darüber hinaus wurde dieses Thema im Jahr 2001 in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung zu einem Förderschwerpunkt für Wirtschaftsmodellvorhaben. Ein erstes Zwillings-Modellvorhaben zur Entwicklung und Erprobung von Ausbildungsabschnitten im Lernfeld „Erneuerbare Ernergietechniken“ wurde im Juni 2001 gestartet.[2]) In der Absicht auch neue Formen der Lernortkooperation zu erproben, sind in gleichen Anteilen handwerkliche Bildungszentren wie auch schulische Berufsbildungseinrichtungen beteiligt. Ziel ist die Vermittlung von Grundwissen und die Qualifizierung des Ausbildungs- und Lehrpersonals in den Bereichen Solarthermie, Fotovoltaik, Gebäudesystemtechnik, Heiz-Kraft-Anlagen sowie energieoptimierte Heizungs- und Lüftungsanlagen. Bis zum Frühjahr 2002 sollen fünf weitere Wirtschaftsmodellvorhaben in die Förderung aufgenommen werden.

• Internationale Kooperation mit Brasilien

Im Rahmen der deutsch-brasilianischen Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Berufsbildung[3]) führt das Bundesinstitut für Berufsbildung seit Anfang 2001 ein dreijähriges Kooperationsprojekt[4]) mit Partnerorganisationen in Brasilien durch. Ziel ist die Integration von Umwelt- und Nachhaltigkeitsinhalten in Verbindung mit neuen Vermittlungsmethoden und Multimediakompetenzen. Im Mittelpunkt des ersten Jahres stand die Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur Qualifizierung von Ausbildern und Ausbilderinnen sowie Multiplikatoren. Die Präsentation der ersten Ergebnisse auf einer deutsch-brasilianischen Berufsbildungskonferenz im September 2001 in Vitoria erbrachte eine große Resonanz hinsichtlich der Verbreitungsmöglichkeiten innerhalb Brasiliens.

[1]) Vgl. www.bibb.de/nachhaltigkeit

[2]) Beteiligt sind das Land Hessen mit einem Modellvorhaben der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung und der Bund mit einem Wirtschaftsmodellvorhaben.

[3]) Vgl. auch Kapitel 6.2.3

[4]) Detaillierte Informationen zum Projekt sind abrufbar unter www.bibb.de/nachhaltigkeit/Internationales/Horizonte.

• Vorbereitung eines Aktionsprogramms „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“

Die dargestellten Arbeiten und Aktivitäten machen Folgendes deutlich: Es gibt zwar bereits positive Entwicklungen in der Berufsbildungspraxis und -forschung, dennoch überwiegt in der Breite eher das Gefühl von Unsicherheit, auf welche Art und Weise ein derartig komplexes Leitbild, wie das der Nachhaltigkeit, allgemein verständlich und effektiv in die Berufsbildung integriert werden kann. Um diesen Prozess zu beschleunigen und zu intensivieren, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung vorbereitende Arbeiten für die Entwicklung eines „Aktionsprogramms Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“ eingeleitet. Das Bundesinstitut für Berufsbildung wurde beauftragt, das Gesamtkonzept für dieses Programm bis Ende 2002 zu erarbeiten[1]).

3.2.4 Neukonzeption zur Förderung und Weiterentwicklung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

In den Jahren 1998 und 1999 wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie bundesweit ein Ideenwettbewerb „Entwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und Technologietransferzentren zu Kompetenzzentren“[2]) durchgeführt. Die große Resonanz auf den Wettbewerb und die Vielzahl von überzeugenden Projektvorschlägen hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung veranlasst, ein neues Förderkonzept vorzulegen, das neben der Modernisierungsförderung als Daueraufgabe die Weiterentwicklung von geeigneten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten zu Kompetenzzentren als neuen Förderschwerpunkt zum Ziel hat. Das Förderkonzept stellt damit klar, dass auch weiterhin ein Bestand an „konventionellen“ überbetrieblichen Berufsbildungsstätten existieren wird, die die Grundversorgung an notwendiger überbetrieblicher Berufsbildung in den Regionen leisten müssen.

Kernaufgabe aller überbetrieblichen Berufsbildungsstätten bleibt die Durchführung intensiver Aus- und Weiterbildung. Kompetenzzentren sollen darüber hinaus als moderne Bildungsdienstleister kundenorientierte Beratung anbieten und diese enger als bisher mit ihrem Bildungsauftrag verbinden. Die überbetriebliche Berufsbildungsstätte als Kompetenzzentrum muss in der Lage sein, die betrieblichen Bedürfnisse der kleinen und mittleren Unternehmen stärker abzubilden. Hierzu gehört auch die Vermittlung von Kenntnissen zu neuen Technologien und Verfahren einschließlich deren Anwendung und Vermarktung. Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten erfahren durch die Übernahme dieser Dienstleistungen zugleich eine Leistungssteigerung im Bereich ihrer Kernaufgaben. Von ihrer Berufsbildungstätigkeit gehen wiederum Impulse aus für die Informations- und Beratungstätigkeiten, so dass vielfältige Synergien entstehen und Dienstleistungen „aus einer Hand“ möglich werden. Dabei sind die vorhan-

[1]) Weitere Informationen zur Vorbereitungsphase: www.bibb.de/nachhaltigkeit/aktionsprogramm

[2]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 3.8.2

denen Infrastrukturen zu nutzen und entsprechend den neuen Anforderungen weiterzuentwickeln. Kompetenzzentren sollen aufeinander abgestimmte, aber unterschiedliche Schwerpunkte bilden und sich zu diesem Zweck mit Kooperationspartnern vernetzen.

Die Förderkonzeption des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist Grundlage für die neuen Fördergrundsätze, die am 1. Juli 2001 in Kraft getreten sind[1]).

Nachdem in den neunziger Jahren die Bundesförderung zu den Investitionskosten der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten in den alten Ländern zugunsten der Errichtung einer Grundstruktur in den neuen Ländern zurückgenommen wurde, ist diese Förderquote mit Wirkung vom 1. Juli 2001 von 35% auf bis zu 45% angehoben worden. Damit soll der inzwischen eingetretene Modernisierungsstau in den alten Ländern behoben werden. In strukturschwachen Regionen, die durch den jeweils geltenden Rahmenplan der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" festgelegt sind, beträgt der Fördersatz bis zu 60%. Die Förderung in den neuen Ländern verringert sich von 70% auf 60%. Die Eigenbeteiligung der Träger beträgt mindestens 25%, in strukturschwachen Regionen 10%.

Bei der Förderung der Entwicklung zu Kompetenzzentren beteiligt sich der Bund mit bis zu 50% an den ausgabewirksamen förderfähigen Kosten. Die Eigenbeteiligung des Trägers muss mindestens 25% betragen. Für strukturschwache Regionen können Zuschüsse bis zu 65% der ausgabewirksamen förderfähigen Kosten gewährt werden. Die Eigenbeteiligung muss mindestens 10% betragen. Neben der Förderung von Investitionskosten können für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren auch Personal- und Sachkosten gefördert werden. Damit soll die Durchführung von Leitprojekten und Modellvorhaben für branchen- und regional übergreifende Entwicklungsarbeiten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung unterstützt werden. Für die aus dem Ideenwettbewerb hervorgegangenen Modellvorhaben wurden bereits Fördermittel bereitgestellt[2]).

3.2.5 Umfang und Wirkung der Förderung von Verbundausbildung

Ausbildung im Verbund erhält eine zunehmende Bedeutung bei der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze[3]). Durch das Einbeziehen spezialisierter Klein- und Mittelbetriebe in die Ausbildung ist Verbundausbildung gleichzeitig besonders geeignet, einen wichtigen Beitrag zu leisten bei der Umsetzung von neuen und neu geordneten Ausbildungsberufen und bei der Verbesserung der Ausbildungsqualität. Verbundausbildung sichert den Betrieben gut ausgebildete Fachkräfte, für die Jugendlichen erhöht sich die Chance auf einen dauerhaften Arbeitsplatz durch die Kontakte zu mehreren Betrieben bereits in der Ausbildung[4]). Das hohe qualitative Niveau der Verbundausbildung eröffnet selbst für Betriebe, die ohne Verbundpartner ausbilden können, eine zusätzliche Perspektive hochwertiger Ausbildung.

[1]) Förderkonzept und Fördergrundsätze sind im Internet unter www.bibb.de abrufbar.

[2]) Vgl. ferner Kapitel 6.1.3

[3]) Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Anteil der Betriebe, die in Deutschland im Verbund mit anderen Betrieben oder Bildungsträgern ausbilden, mit knapp zwei Prozent relativ gering ist; vgl. dazu auch Kapitel 2.3.1.

[4]) Vgl. Schlottau, W.: „Verbundausbildung sichert hochwertige Ausbildungsplätze"; in: Cramer/Schmidt/Wittwer (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch; Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung; 36. Ergänzungslieferung, Köln 2000

Ausbildungsverbünde werden inzwischen durch unterschiedliche Förderprogramme auf regionaler sowie auf Landes-, Bundes- und europäischer Ebene unterstützt, um bisher nicht ausbildenden Betrieben den Einstieg in die Ausbildung zu erleichtern (Anschubfinanzierung). Dabei stellt sich für die Fördermittelgeber die Frage nach der Effizienz und der nachhaltigen Wirkung der eingesetzten Fördermittel im Hinblick auf die angestrebten Förderziele. Im Rahmen des Forschungsprojekts „Förderung und Effizienz der Verbundausbildung" des Bundesinstituts für Berufsbildung sind die Arbeitsämter sowie die Antrags-/Bewilligungsstellen der Länder und die zuständigen Landesministerien im Jahr 2001 nach Umfang und Wirkung der finanziellen Förderung von Verbundausbildung befragt worden.

• Förderung der Verbundausbildung durch die regionalen Arbeitsämter

Von den 181 Arbeitsämtern haben sich 178 (98 %) an der schriftlichen Befragung beteiligt. 63 von ihnen beteiligten sich im Zeitraum von 1998 bis 2000 an der Förderung von Verbundausbildung.[1]) Hier lassen sich verschiedene Formen unterscheiden: die Förderung von Verbundprojekten nach Artikel 2 des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher[2]), die sich unterteilt in Projekt- und Pauschalförderung, sowie die Freie Förderung. Nahezu die Hälfte der verbundfördernden Arbeitsämter setzt ausschließlich die Projektförderung ein, rund 30% die Freie Förderung. Beide Förderformen nutzen etwa 13%.

In den Jahren 1998 bis 2000 wurden 332 Ausbildungsverbünde gefördert, und zwar in der Mehrzahl neu gegründete Verbünde (278). An diesen Verbünden waren insgesamt 1.834 Betriebe beteiligt. Dabei konnten 2.640 Ausbildungsplätze finanziell unterstützt werden. Im Durchschnitt förderte damit jedes der 63 Arbeitsämter fünf Verbünde mit zusammen 42 Ausbildungsplätzen. Die Arbeitsämter gaben in dem betreffenden Zeitraum für die Verbundförderung rund 11,6 Mio. € aus, davon 6 Mio. € nach Artikel 2 des Sofortprogramms und 5,6 Mio. € in der Freien Förderung. Bezogen auf die Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze ergibt sich daraus ein Betrag von etwa 4.397 € pro Platz, wobei sich die Projektförderung und die Freie Förderung in der Höhe nur geringfügig unterscheiden. Von der Gesamtsumme entfielen 7,3 Mio. € auf die alten und 4,3 Mio. € auf die neuen Länder.

In der berufsbildungspolitischen Diskussion werden der Verbundausbildung verschiedene positive Effekte und Entwicklungspotenziale zugeschrieben. Interessant ist deshalb, ob und wie sich dies in der Befragung widerspiegelt. Die Frage nach der Wirkung der eingesetzten Fördermittel haben rund zwei Drittel der verbundfördernden Arbeitsämter beantwortet. Die fünf vorgegebenen Statements wurden (bei der Möglichkeit zur Mehrfachnennung) von allen nahezu gleich häufig genannt. Deutliche Unterschiede zeigen sich nur bei gesonderter Betrachtung der neuen Länder. Dort ergibt sich folgende Rangfolge: Eine „Verbesserung der Ausbildungsqualität" wird von 32% der Arbeitsämter als wichtigste Aus-

[1]) Zu diesen und den folgenden Zahlenangaben vgl. „Förderung und Effizienz von Verbundausbildung: Schriftliche Befragung der regionalen Arbeitsämter, Landesministerien und Bewilligungsstellen"; 2 Bände: Bericht und Tabellenband; Manuskript; Bonn 2001

[2]) Zum Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher vgl. insbesondere Kapitel 1.1.3

wirkung der Verbundförderung genannt, dann „zusätzliche Ausbildungsplätze in den neuen Berufen" (26 %), „allgemein mehr Ausbildungsplätze" (21 %), „Beteiligung spezialisierter Betriebe an der Ausbildung" (16 %) und die „Anschubfinanzierung" mit 11 %.

• Verbundförderung durch die Programme der Länder

Mit Ausnahme Bayerns fördern alle Länder in eigenen Programmen die Verbundausbildung. Mit der Umsetzung befasst sind bundesweit insgesamt 28 Antrags- bzw. Bewilligungsstellen. Diese sowie die für die Förderung zuständigen Landesministerien sind mit gesonderten Fragebögen in die Erhebung einbezogen worden. Von den 15 befragten Ländern haben 14 geantwortet, von den 28 Antrags-/ Bewilligungsstellen 25.

Während in Berlin bereits seit 1978 und in Baden-Württemberg von 1983 an Ausbildungsverbünde kontinuierlich gefördert werden, folgten die meisten übrigen Länder mit der Regelförderung erst 1994, Hamburg und Niedersachsen im Jahr 1998.

Zwei Drittel der befragten Länder (Ausnahme: Baden-Württemberg, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland) verwenden für die Verbundförderung außer den Landesmitteln auch Gelder aus dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher, dem ESF, dem Ausbildungsplatzprogramm Ost und – geringfügig – aus weiteren Quellen. Insgesamt sind von den 14 Ländern, die sich an der Befragung beteiligt haben, in den Jahren 1998 bis 2000 rund 165 Mio. € für die Förderung von Ausbildungsverbünden bewilligt worden. Davon entfielen 41 Mio. € auf die Landesprogramme, 113 Mio. € auf das Ausbildungsplatzprogramm Ost, 11,2 Mio. € betrafen andere Mittel[1]). In dem untersuchten Zeitraum wurden damit 4.183 Ausbildungsverbünde gefördert, darunter rund ein Drittel (1.455) neue[2]) Verbünde. An diesen Verbünden waren zusammengefasst 14.740 Betriebe beteiligt mit 40.637 auf Grundlage der Länderprogramme geförderten Ausbildungsplätzen. 92 % (37.392) aller in den Jahren 1998 bis 2000 von den Ländern geförderten Verbund-Ausbildungsplätze befinden sich in den neuen Ländern[3]).

Grundsätzlich sind alle Ausbildungsberufe, in denen im Verbund ausgebildet wird, förderungswürdig, wenn auch in einigen Ländern bestimmte Berufe stärker gefördert werden. So findet sich in der geförderten Verbundausbildung im Untersuchungszeitraum eine breite Palette von insgesamt 162 verschiedenen Ausbildungsberufen. Die von den Antrags-/ Bewilligungsstellen der Länder für die Jahre 1998 bis 2000 am häufigsten genannten Berufe sind (Anzahl der Nennungen): Bürokaufmann/Bürokauffrau (37), Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (31), Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (30), Fachinformatiker/Fachinformatikerin (26), Koch/Köchin (25), Hotelfachmann/Hotelfachfrau (24), Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel (23), Industriemechaniker/Industriemechanikerin (21), Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin (21), Energieelektroniker/Energieelektronikerin (20) und Metallbauer/Metallbauerin (20). Zu berücksichtigen ist dabei, dass nicht alle Befragten Angaben zu den Berufen gemacht haben.

[1]) Zum Ausbildungsplatzprogramm Ost sowie den Programmen der Länder vgl. insbesondere Kapitel 1.1.4

[2]) Mit „neu" werden hier und im Folgenden Ausbildungsplätze in den Verbünden und Betrieben bezeichnet, die im jeweils vorangegangenen Jahr keine Fördermittel erhielten.

[3]) Zur Verbundausbildung in den neuen Ländern vgl. auch Kapitel 1.1.5

Befragt nach der Eignung der Verbundausbildung zur Erreichung bestimmter berufsbildungspolitischer Ziele sind sich die für die Förderung zuständigen Landesministerien einig, dass diese insbesondere „geeignet" oder „sehr geeignet" ist für die Verbesserung der Ausbildungsqualität (14 Nennungen). Mit geringem Abstand folgen die Eignung für zusätzliche Ausbildungsplätze generell (13), in innovativen Branchen (12), in neuen Berufen (11) und für den Erwerb von Spezialkenntnissen (10) und Zusatzqualifikationen (10). Überwiegend geeignet gehalten wird die Verbundausbildung auch für Firmen mit Inhabern ausländischer Herkunft (9) und für Existenzgründer und -gründerinnen (8). Skeptischer eingeschätzt wird die Eignung der Verbundausbildung zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für besondere Personengruppen (wie „Altbewerber", Benachteiligte oder „Konkurslehrlinge").

Wie bei den Arbeitsämtern wurden auch den Landesministerien fünf Statements vorgelegt zur Wirkung von Verbundausbildung. Weitgehende Übereinstimmung gibt es in den Antworten bei den Beurteilungen dafür, dass durch Verbundausbildung „die Qualität der Ausbildung verbessert wird", „spezialisierte Betriebe für die Ausbildung gewonnen" werden können, sowohl grundsätzlich wie in neuen Berufen zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Unterschiede im Vergleich zu den Arbeitsämtern gibt es bei den Antworten zur Frage der Anschubfinanzierung, hier halten die meisten Länder es für eher zutreffend, dass auch nach der Förderung in den Verbünden weiter ausgebildet wird.

3.2.6 Prozessorientierte Berufsausbildung

Neue Formen der Arbeitsorganisation in den Betrieben führen zu veränderten Anforderungen an die berufliche Aus- und Weiterbildung. Im Rahmen der Reihe „Prozessorientierung in der beruflichen Bildung" werden in fünf Wirtschaftmodellvorhaben[1]) geeignete Wege entwickelt und erprobt, um die Lern- und Bildungspotenziale konkreter Arbeit in modernen Arbeitsorganisationen nutzbar zu machen. Im Folgenden werden zwei dieser Vorhaben vorgestellt.

• Geschäfts- und arbeitsprozessbezogene Ausbildung in ausgewählten Industrieberufen mit optionaler Fachhochschulreife (GAB)[2])

Das Modellvorhaben startete mit dem Anspruch, einen Beitrag zur Modernisierung der Ausbildung in Richtung einer geschäfts- und arbeitsprozessbezogenen Berufsausbildung zu leisten. Die in einzelnen Berufsbildern festgelegten Inhalte der Berufsausbildung sollen im Kontext betrieblicher Geschäfts- und Arbeitsprozesse vermittelt werden.

Auf der Basis von in „Experten-Facharbeiter-Workshops" ermittelten berufstypischen Arbeitsaufgaben (BAG) wurden bisher Berufsbildungspläne für die Berufe Industriemechaniker/Industriemechanikerin, Industrieelektroniker/Industrieelektronikerin und Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechani-

[1]) Vgl. Faltblatt zum Modellvorhabenschwerpunkt: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Prozessorientierung in der beruflichen Bildung, Bonn 2001; vgl. auch Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.2.3

[2]) Dieses dual-kooperativ angelegte Modellvorhaben wird zum einen als Wirtschaftsmodellvorhaben in der Automobilindustrie und zum anderen durch das Programm „Neue Lernkonzepte in der dualen Berufsausbildung" der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (vgl. auch Kapitel 3.2.7) in der sogenannten Zwillingsform gefördert. Auf schulischer Seite nehmen die Länder Hessen, Niedersachsen (federführend) und Sachsen mit 13 Berufsschulen an sieben Standorten teil.

kerin entwickelt; weitere befinden sich in Vorbereitung. Das Vorhaben setzt beim Wissen des „Anfängers“ an, um Auszubildenden den Weg zum „Experten“ zu ebnen. Ziel ist, dass die Jugendlichen nach der Facharbeiterprüfung keiner besonderen Einarbeitung bedürfen, um im erlernten Beruf tätig werden zu können. Auf der Umsetzungsebene ist das Instrument „BAG-Erleben“ zum festen Bestandteil der Kooperation von Schule und Betrieb geworden.

Auszubildende können (in einem meistens unterschätzten Umfang) bereits zu Beginn der Ausbildung berufliche Aufgaben lösen. Das schließt einerseits ein neues Grundbildungsverständnis ein. Andererseits bedeutet es, für die Ausbildung im Qualifizierungszentrum Produktions- und Dienstleistungsaufgaben zu akquirieren bzw. die Ausbildung selbst noch stärker in den Fach- und Fertigungsbereichen durchzuführen. Durch die Implementierung von produktionsnah gelegenen „Service-Produktions-Lerninseln“ für die technischen sowie „Ausbildungs-Service-Centern“ für die kaufmännischen Berufe wird die Ausbildung eng mit den Arbeits- und Geschäftsprozessen des Unternehmens verzahnt.

Seit der im September 1999 begonnenen einjährigen Pilotphase wird im Rahmen des Modellvorhabens an sieben Standorten in den gewerblich-technischen Berufen Industriemechaniker/Industriemechanikerin, Industrieelektroniker/ Industrieelektronikerin, Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin, Automobilmechaniker/Automobilmechanikerin und Mechatroniker/Mechatronikerin sowie in vier kaufmännischen Berufen ausgebildet. In 2000 erfolgte der Übergang zur Umsetzungsphase, der durch die Ausweitung der nach dem GAB-Konzept ausgebildeten Jugendlichen in den genannten Berufen an den Standorten gekennzeichnet war. Die Anzahl der teilnehmenden Auszubildenden hat sich von 428 im Jahr 1999 auf 2.500 in 2001 gesteigert. Mit dem Einstellungsjahrgang 2002 wird sie sich nochmals um etwa 1.050 erhöhen. Die Anzahl der beteiligten Ausbilder und Ausbilderinnen ist von 26 (1999) auf 220 (2001) gestiegen; prospektiv werden im Jahr 2002 etwa 300 Ausbilder und Ausbilderinnen sowie 1.550 Ausbildungsbeauftragte eingebunden sein. Auf der schulischen Seite hat sich die Anzahl der beteiligten Lehrer und Lehrerinnen von 23 auf 120 in 2001 entwickelt; im Jahr 2002 werden nochmals 30 hinzukommen.

Die Evaluation des Modellvorhabens, die den Verlauf der beruflichen Entwicklung der Auszubildenden von „Anfängern“ zu „Experten“ der Facharbeit nachzeichnen soll, erfolgt formativ durch die periodische Befragung aller Auszubildenden mittels eines jahrgangsspezifischen Fragebogens sowie durch sogenannte „Evaluationsaufgaben“. Erste Ergebnisse der Evaluation enthält der 1. Zwischenbericht zum Modellvorhaben, weitere sind im Rahmen der 2. Fachtagung im September 2001 vorgestellt worden[1]).

• Prozess- und Organisationsmanagement in der Ausbildung

Hintergrund dieses Modellvorhabens ist der Reorganisationsprozess in vielen Betrieben, der mit dem Schlagwort „Geschäftsprozessmanagement“ seinen Ausdruck findet. Ziel ist es, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihr Denken und Handeln an Prozessen orientieren und nicht an begrenzten Arbeitsschritten, Teilleistungen und Abteilungsdenken. Das Qualifikationsanforderungsprofil der in diesen neuen Strukturen Arbeitenden umfasst vernetztes Denken, Übernahme von Verantwortung für den Gesamtprozess, ausgeprägte soziale Verhaltensweisen (z.B. Fähigkeit zur konstruktiven Konfliktbearbeitung) und die Bereitschaft zur ständigen Optimierung der betrieblichen Prozesse.

[1]) Der Zwischenbericht, der auch ausführlich über das Evaluationskonzept und dessen erste Ergebnisse informiert, sowie die Dokumentation der 2. Fachtagung sind über das Internet (www.gab.uni-bremen.de) abrufbar.

Auch die Erstausbildung muss sich an diesem Qualifikationsprofil orientieren, d.h. auch von Auszubildenden wird ein Mitdenken in größeren Zusammenhängen und ein Eingehen auf interne und externe Kundenbedürfnisse erwartet. In dem Modellvorhaben ist daher das Gesamtziel, für alle Phasen der Ausbildung am Lernort Betrieb konkrete Ausbildungskonzepte zu entwickeln, die die Grundlage für ein prozesssensibles Verhalten künftiger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bilden. Im Mittelpunkt stehen dabei die Förderung vernetzten Denkens sowie die Fähigkeit zur funktions- und berufsübergreifenden Zusammenarbeit.

Das Modellvorhaben gliedert sich in vier Bereiche, zu denen handhabbare Anleitungen entwickelt und erprobt werden: Einführung in das Prozessmanagement, Selbstqualifizierungskonzept für das Ausbildungspersonal, Prozessmanagement in einer umfassenden Lern- und Arbeitsaufgabe, Prozessmanagement in der betrieblichen Praxis.

Für die Einführung wurde ein Planspiel zur Simulation einer tayloristisch organisierten Kugelschreiberfabrik entwickelt, das die Auszubildenden in die Grundlagen des Prozessmanagements einführt. Hier werden Analyse- und Messinstrumente für Prozesse als Werkzeuge vermittelt, es werden aber auch Verhaltensweisen thematisiert und spielerisch selbst erfahren, die Prozesse behindern oder blockieren. In einer umfassenden Lern-/Arbeitsaufgabe wird diese neue, von Selbstverantwortung geprägte Handlungskompetenz weiter verfestigt werden und im betrieblichen Einsatz schließlich durch Analysieren von Realprozessen in der Praxis erprobt. Für das Planspiel wurde ein Trainerhandbuch und für die Lern- und Arbeitsaufgabe ein Kostenverfolgungstool entwickelt.[1]) Weiterhin geplant sind die Erarbeitung von Unterlagen sowohl für Auszubildende als auch für Ausbilder und Ausbilderinnen für ein erfolgreiches Projektmanagement sowie ein Leitfaden für die Vorbereitung des Prozessmapping.

3.2.7 Modellvorhabenprogramme für berufliche Schulen

Berufliche Schulen – insbesondere die Berufsschulen als Partner der ausbildenden Betriebe und überbetrieblichen Ausbildungsstätten – leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur Qualifizierung junger Fachleute. Im Interesse der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und der Chancen dieser jungen Fachleute auf dem Arbeitsmarkt muss der Unterricht in beruflichen Schulen fachlich und methodisch stets auf neuestem Stand sein. Zudem müssen berufliche Schulen auf Veränderungen im Berufsbildungssystem rasch reagieren und durch Restrukturierungen zur seiner bestmöglichen Funktionsfähigkeit beitragen.

Zur Entwicklung, Erprobung, Evaluation, länderübergreifenden Verbreitung und Umsetzung dieser notwendigen Innovationen werden im Rahmen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung für das berufliche Schulwesen Modellvorhaben mit wissenschaftlicher Begleitung durchgeführt, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und den beteiligten Ländern je zur Hälfte finanziell gefördert werden. Die Modellvorhaben für das berufliche

[1]) Beide Unterlagen stehen auf der Homepage des Modellvorhabens (www.mv-pro.de) zur Verfügung.

Schulwesen – wie auch für das allgemeinbildende und das Hochschulwesen – wurden bis Ende 1997 als Einzelprojekte organisiert und erzielten demzufolge in relativ wenigen Fällen flächenhafte Wirkungen. Zum 1. Januar 1998 wurde daher die Einzelprojektförderung auf Programmförderung[1]) umgestellt. Damit sollen vor allem länderübergreifende Synergieeffekte und flächendeckende innovative Wirkungen erreicht werden. Weitere Ziele sind eine möglichst rasche Verfügbarkeit und Umsetzbarkeit der Ergebnisse. Bisher wurden drei Programme für den Bereich beruflicher Schulen gestartet:

• Programm „Neue Lernkonzepte in der dualen Berufsausbildung"[2])

Dieses Programm begann im Oktober 1998. Während seiner rund vierjährigen Laufzeit beteiligen sich 14 Länder mit insgesamt 24 Einzel- und Verbundprojekten; in den Verbundprojekten arbeiten mehrere Länder arbeitsteilig zusammen[3]). Im Zentrum des Programms steht die Modernisierung und Effektivierung des Lernens in der Berufsschule, in der mit „neuen Lernkonzepten" folgende Lernziele erreicht werden sollen:

– Arbeitsprozessorientierung, Kombination von Lernen und Arbeiten,
– selbstständiges und selbstorganisiertes Lernen,
– berufliche Handlungsfähigkeit und Mitgestaltungskompetenz der Arbeit,
– ganzheitliches Lernen.

Die Modellvorhaben konzentrieren sich auf drei thematische Schwerpunkte: neue Medien im Unterricht (multimedia- und netzgestütztes Lernen), Unterrichten in und Ausgestaltung von Lernfeldern (anstelle segmentierender „Unterrichtsfächer") sowie Qualitätsentwicklung, -management und -kontrolle. Zur Abrundung der Erkenntnisse laufen im Programm flankierende Forschungsaufträge. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert das Programm mit insgesamt rund 7,3 Mio. €.

• Programm „Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung" (KOLIBRI)[4])

Die Forderung nach Intensivierung der Kooperation der Lernorte in der Berufsbildung geht von der plausiblen Erwartung aus, dass insbesondere durch eine inhaltliche, ausbildungsmethodische und organisatorische Abstimmung zwischen den am Lernprozess beteiligten Lernorten eine Effektivierung und zeitökonomische Gestaltung beruflichen Lernens sowie eine Verbesserung der Lernergebnisse eintritt. Modellvorhaben zu dieser Thematik sind auch schon vor 1999 durchgeführt worden, sie konzentrierten sich aber auf die Verbesserung der Lernortkooperation im dualen System der Berufsausbildung[1]).

Auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde 1999 das Programm KOLIBRI beschlossen, das Nutzungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der Kooperation auch zwischen weiteren beruflichen Schulformen und Betrieben entwickeln und erproben soll. Für die Finanzierung des vierjährigen Programms (Herbst 1999 bis Herbst 2003) stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung rund 6,1 Mio. € zur Verfügung. Damit werden 26 Modellvorhaben gefördert, an denen sich fast alle Länder beteiligen. 15 dieser Projekte werden als Verbundprojekte durchgeführt, in denen thematisch komplementäre Initiativen aus unterschiedlichen Ländern synergetisch verzahnt werden. Zu fünf dieser Vorhaben laufen gleichzeitig komplementäre Wirtschaftsmodellvorhaben; sie bilden „Modellvorhaben-Zwillinge", die systembedingt und zur Kooperationsthematik geradezu notwendig sind.

• Programm „Innovative Fortbildung der Lehrer an beruflichen Schulen"[2])

Bei der permanent notwendigen Modernisierung des Unterrichts kommt den Lehrern und Lehrerinnen an beruflichen Schulen eine Schlüsselrolle zu. Auf Vorschlag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde daher im Mai 2000 die Durchführung des Programms „Innovative Fortbildung der Lehrer an beruflichen Schulen" beschlossen. Die Modellvorhaben haben im Jahr 2001 begonnen; das vierjährige Programm wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung mit rund 6,1 Mio. € ausgestattet.

3.2.8 Wirkungen von Modellvorhaben in der Berufsbildung

Modellvorhaben sind seit rund 30 Jahren ein wirksames und bewährtes Instrument für Innovationen in der Berufsbildung. Ihr generelles Ziel sind qualitative Verbesserungen in allen Bereichen der Berufsbildung durch Entwicklung und Erprobung neuer oder besserer Problemlösungen sowie die weite Verbreitung und Übernahme der mit positivem Ergebnis erprobten Innovationen. Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen werden sowohl von der Wirtschaft und ihren Bildungseinrichtungen als auch von den beruflichen Schulen der Länder in ihren vielfältigen Formen durchgeführt. Zur ständigen Verbesserung und Optimierung der Leistungsfähigkeit der Berufsbildung ist eine permanente Modernisierung des Lernens notwendig, und zwar möglichst gleichzeitig in allen an der Berufsbildung beteiligten Lernorten. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert daher Modellvorhaben sowohl in der berufsbildenden Wirtschaft (Wirtschaftsmodellvorhaben) als auch im beruflichen Schulwesen der Länder (Modellvorhaben im Verfahren der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung).

Solche Fördermaßnahmen aus staatlichen Finanzmitteln müssen von Zeit zu Zeit einer Evaluation aus übergreifender Sicht unterzogen werden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat daher einen Forschungsauftrag zur Feststellung der „Innovations- und Transfereffekte von Modellvorhaben in der beruflichen Bildung" erteilt, dessen Ergebnisse

[1]) Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.2.8; Einzelheiten der Modellvorhabenförderung sind unter www.blk-bonn.de abrufbar.

[2]) Mit der Programmträgerschaft wurde das Institut für Technik und Bildung, Universität Bremen, Wilhelm-Herbst-Straße 7, 28359 Bremen unter Mitwirkung des Staatsinstituts für Schulpädagogik und Bildungsforschung, Arabellastraße 1, 81925 München beauftragt. Detaillierte Informationen über die einzelnen Modellvorhaben können abgerufen werden über www.itb.uni-bremen.de/projekte/blk/programmtraeger.htm bzw. www.isb.bayern.de/bes/modell.

[3]) Vgl. ferner Kapitel 3.2.6

[4]) Programmträger ist das Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität Sankt Gallen, Guisandstraße 9, CH-9000 St. Gallen. Zu den „Modellvorhaben-Zwillingen" findet eine intensive Zusammenarbeit zwischen dem Programmträger und dem die Wirtschaftsmodellvorhaben betreuenden Bundesinstitut für Berufsbildung statt. Jeweils neueste Informationen zum Programm – auch zu den einzelnen Modellvorhaben – können abgerufen werden unter www.blk-kolibri.de.

[1]) Euler, D./Berger, K. u. a.: Kooperation der Lernorte im dualen System der Berufsbildung; Bericht über eine Auswertung von Modellversuchen; Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.), Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 73, 1999

[2]) Das Programm ist ausführlich im Kapitel 3.5.5 dargestellt.

in 2001 veröffentlicht wurden[1]). Die „Wirkungsstudie" untersucht die Effekte von durchgeführten Modellvorhaben sowohl im Bereich der berufsbildenden Wirtschaft als auch im Bereich der beruflichen Schulen, und zwar exemplarisch an Modellvorhaben in den geförderten Themenbereichen Juniorenfirmen, dezentrales Lernen, berufsbezogene Umweltbildung/Qualifizierung des Ausbildungspersonals, berufsbezogenes Fremdsprachenlernen in der Berufsschule und Erwerb von Handlungskompetenz in der Berufsschule. Fördernde und hemmende Faktoren für den Transfer der Ergebnisse sind ebenfalls Gegenstand der Untersuchung.

Die Studie zeigt, dass Modellvorhaben in der Berufsbildung generell ein starker Impulsgeber für Innovationen und von strategischer Bedeutung für die Berufsbildungspraxis und -politik sowie für die Hebung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft sind. Modellvorhabenergebnisse in der Berufsbildung erzielen generell gute Transfereffekte mit bisweilen „flächenhafter" Wirkung. Oft ist den später eine neue/bessere Lösung übernehmenden Firmen bzw. Schulen nicht einmal bewusst, dass die Innovationen aus solchen Projekten stammen. Hervorzuheben ist auch ihre positive Wirkung auf Berufsbildungsforschung, universitäre Lehre und Einrichtungen zur Aus- und Fortbildung des Lehrpersonals in Schulen und Betrieben. Die Studie resümiert: „Ohne die Modellversuchsarbeit wäre die Innovationsrate in der Berufsbildungspraxis ohne Zweifel weitaus niedriger und die Berufsbildungsforschung ertragsärmer". Gleichwohl empfiehlt die Studie eine weitere Intensivierung der Transfer-Aktivitäten.

Unter Einbeziehung der Ergebnisse der Studie lassen sich - in einem „Wirtschaft" und „Berufliche Schulen" umgreifenden Überblick - die vielfältigen Wirkungen, die natürlich nicht sämtlich bei jedem Projekt, sondern je nach Zielsetzung des Projekts einzeln oder in Kombination mehrerer Effekte auftreten, auf vier Feldern feststellen:

• Berufsbildungspraxis

Die qualitative Verbesserung der Berufsbildungspraxis ist Kernanliegen der Modellvorhabenförderung. Erfolgreiche Vorhaben erbringen für die betriebliche bzw. schulische Berufsbildung insbesondere

– neue oder modernisierte Ausbildungs- und Unterrichtsinhalte (oft in Form von „Handreichungen" für Lehrer, Ausbilder oder Schüler), z.B. für das Erlernen computergestützter Arbeit in den verschiedenen Berufen, für die berufliche Umweltbildung, für das Lernen berufsbezogener Fremdsprachen sowie für Themen wie Qualitätssicherung/Qualitätsmanagement, unternehmerische Selbstständigkeit, Kunden-, Dienstleistungs- und Wettbewerbsorientierung sowie Gewaltprävention;
– neue oder weiterentwickelte Lehr-/Lernmethoden, Lehr-/Lern-Arrangements, Ausstattungsempfehlungen für betriebliche Ausbildungsstätten und für schulische Fachräume, Medien/Lehr- und Lernhilfen z.B. für multimedia- und netzgestütztes, selbstorganisiertes, arbeitsprozessorientiertes und projektorientiertes Lernen;
– neue oder veränderte Bildungsangebote und strukturelle Neuerungen, z.B. Kooperation und Abstimmung beteiligter beruflicher Lernorte, Flexibilisierung des Berufsschulunterrichts, Unterrichtsorganisation nach Lernfeldern, Zusatzqualifikationen und doppeltqualifizierende Bildungsgänge, besondere Angebote für Leistungsstärkere, Lernbeeinträchtige, Jugendliche ohne Ausbildungsverhältnis und ausländische Jugendliche.

[1]) NICKOLAUS, R. et al.: Innovations- und Transfereffekte von Modellversuchen in der beruflichen Bildung, Band 1 (Ergebnisse) und Band 2 (Fallstudien); Bundesministerium für Bildung und Forschung; Bonn 2001

• Verordnungen, Richtlinien u.a. Regularien

Durch Verordnungen, Erlasse, Richtlinien u.ä. regulierende Vorgaben des Bundes oder der Länder lassen sich positive Ergebnisse aus Modellvorhaben zur Modernisierung der Berufsbildung in Wirtschaft und beruflichen Schulen Unterrichts verbindlich umsetzen. Doch nicht alle Ergebnisse eignen sich für solche Regelungsformen, z.B. kann infolge der pädagogischen Methodenfreiheit nicht die Anwendung bestimmter neuer Lehr-/Lernmethoden vorgeschrieben werden. Innovative Impulse aus Modellvorhaben haben oft zu Regelungen geführt mit strukturellen und/oder inhaltlichen Wirkungen, wie zu neuen Lerninhalten in bundesweit geltenden Ausbildungsordnungen oder in landesinternen Lehrplänen, zu „curricularen Bausteinen" für Rahmenlehrpläne, zu veränderten Stundentafeln beruflicher Schulen, zum Gebot der Kooperation zwischen Berufsschule, Betrieben und überbetrieblichen Ausbildungsstätten, zu Verteilungsvarianten für die wöchentlichen/jährlichen Stunden des Berufsschulunterrichts, zu neuen Bildungsgängen in beruflichen Vollzeitschulen.

• Berufsbildungspolitik und Bildungsplanung

Neben innovativen Wirkungen in der Berufsbildungspraxis sollen Ergebnisse aus Modellvorhaben eine wissenschaftlich abgesicherte Basis für Bildungsplanung und für bildungspolitische Diskussionen und Entscheidungen liefern. Da konkrete Modellvorhaben meist von Praktikern konzipiert werden, die ein gegenwärtiges oder absehbares Problem lösen wollen, sind sie für Bildungsplanung und Bildungspolitik zugleich ein „Frühwarnsystem" über von der „Basis" empfundene Unzulänglichkeiten in der Berufsbildungspraxis.

• Berufsbildungsforschung[1])

Berufsbildungsmodellvorhaben finden generell gute Beachtung im wissenschaftlichen Raum, sei es durch Übernahme der wissenschaftlichen Begleitung zu Modellvorhaben seitens der Universitäten/Technischen Hochschulen oder seitens außeruniversitärer Forschungsinstitute, sei es durch Rezeption der Ergebnisse und deren Einbeziehung in Lehrveranstaltungen. Modellvorhaben bilden hier eine Brücke zwischen Theorie und Praxis und sind eine Quelle zur Darstellung neuester berufsbildungspolitischer Entwicklungen und aktueller Beispiele im Studium insbesondere der künftigen Berufsschullehrer und -lehrerinnen. Mit der Durchführung der zahlreichen wissenschaftlichen Begleitungen hat sich das neue Gebiet „Modellvorhabenforschung" mit eigener Forschungsmethodik entwickelt. Zahlreiche Dissertationen und einige Habilitationsschriften sind über Modellvorhaben und deren Themen verfasst worden, sie haben so zugleich die Wirkung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Nicht zuletzt unterstützen Modellvorhaben auch die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung.

[1]) Zur Berufsbildungsforschung vgl. auch die Kapitel 5.6 und 6.2.4

3.3 Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen

3.3.1 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zielen darauf, Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung zu ermöglichen. Sie müssen daher konkrete Lösungsansätze für die unterschiedlichsten Problemlagen bieten, mit denen junge Menschen sich beim Übergang von der Schule in die Ausbildung konfrontiert sehen. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sollen die Jugendlichen bei der Berufswahlentscheidung unterstützen, ihre berufliche und soziale Handlungskompetenz stärken und dazu beitragen, ihre individuellen Chancen für eine (dauerhafte) Eingliederung in das Berufs- und Arbeitsleben zu verbessern. Bei der Formulierung von Maßnahmezielen sind daher das individuelle Leistungsvermögen und das Entwicklungspotenzial zu berücksichtigen. Zu den wesentlichen Zielen und Aufgaben berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (vgl. **Tabelle 20** im Anhang) zählen:

– Erweiterung des Berufswahlspektrums,

– Förderung der Motivation zur Aufnahme einer Ausbildung,

– individuelle lehrgangsbegleitende Beratung, insbesondere bei der Entscheidungsfindung sowie der Planung und Vorbereitung des Übergangs in Ausbildung, andere Qualifizierungsmaßnahmen oder Beschäftigung,

– Vermittlung fachpraktischer und fachtheoretischer Grundkenntnisse und -fertigkeiten,

– Erwerb betrieblicher Erfahrungen und die Reflexion betrieblicher Realität,

– Verbesserung der bildungsmäßigen Voraussetzungen zur Ausbildungsaufnahme,

– Stärkung der sozialen Kompetenz und Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen,

– Förderung und Einübung von Einstellungen und Fähigkeiten, die für eine erfolgreiche Bewältigung einer Ausbildung oder einer Arbeitnehmertätigkeit notwendig sind.

Auch 2001 kam diesen Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit eine besondere Bedeutung zu. Zur Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme für Nichtbehinderte entschlossen sich 113.844 Ratsuchende; die Entwicklung gegenüber 2000 ist in der **Übersicht 60** dargestellt. Von den 108.736 Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die 2001 eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (ohne spezielle Maßnahmen für Behinderte) beendet haben, nahmen unmittelbar danach oder absehbar 39.892 eine Ausbildung auf, 3.546 besuchten eine berufsbildende Schule und 6.953 mündeten in eine Arbeitsstelle. Über den Anteil des Verbleibs von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus den einzelnen Maßnahmearten – wie er sich unmittelbar nach Ende der Maßnahmen darstellt – informiert **Übersicht 61.**[1])

Die finanziellen Aufwendungen für die Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen betrugen insgesamt 551 Mio. €, davon 389 Mio. € für Lehrgangskosten und 162 Mio. € für Berufsausbildungsbeihilfe der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Im Jahr 2000 betrugen die Ausgaben insgesamt 492 Mio. €, davon 355 Mio. € für Lehrgangskosten und 137 Mio. € für Berufsausbildungsbeihilfe.

3.3.2 Förderung benachteiligter Jugendlicher

Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit

Auszubildende mit schulischen Defiziten und/oder sozialen Problemen bedürfen für die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung sowie zur Begründung oder Festigung eines Beschäftigungsverhältnisses (im Anschluss an eine geförderte außerbetriebliche Ausbildung) besonderer Unterstützung. Dies geschieht durch die Förderung bestimmter Maßnahmen nach dem SGB III (§§ 235 und 240 bis 247). Dabei handelt es sich um:

[1]) Unberücksichtigt bleibt bei einer solchen Statistik und ihrer Auswertung, dass berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen wegen ihrer unterschiedlichen Beginntermine und der unterschiedlichen Länge der einzelnen Lehrgänge zu verschiedenen Zeitpunkten eines Kalenderjahres enden. Andererseits kann eine Berufsausbildung nicht jederzeit angetreten werden. Folglich muss es bei einem Teil der Absolventen und Absolventinnen zu einer Lücke zwischen dem Ende einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme und dem Beginn einer Berufsausbildung kommen.

Übersicht 60: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen [1]) 2000 und 2001

Maßnahmeart	Teilnehmer und Teilnehmerinnen								
	Eintritte			Austritte			Bestand		
	2000	2001		2000	2001		2000	2001	
	Insgesamt	Insgesamt	Weiblich	Insgesamt	Insgesamt	Weiblich	Insgesamt	Insgesamt	Weiblich
Grundausbildungslehrgang	34.709	37.156	19.592	33.610	34.355	18.704	21.951	25.513	13.571
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	64.902	66.743	24.163	64.210	64.783	23.488	42.006	44.609	16.351
tip-Lehrgang (testen/informieren/probieren)	9.567	9.945	4.136	9.734	9.598	3.936	1.471	1.899	797
Insgesamt	**109.178**	**113.844**	**47.891**	**107.554**	**108.736**	**46.128**	**65.428**	**72.021**	**30.719**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 65, Seite 150

[1]) Ohne spezielle Maßnahmen für Behinderte

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Übersicht 61: Austritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen[1]) und deren Verbleib 2001

Verbleib unmittelbar nach Ende der Maßnahme	Austritte insgesamt	Davon aus		
		Grundausbildungslehrgängen	Lehrgängen zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	tip- Lehrgängen[2])
Betriebliche Berufsausbildung[3])	39.892	17.064	21.760	1.068
Berufsbildende Schulen	3.546	1.685	1.720	141
Arbeitsstelle	6.953	1.903	4.650	400
Erneute Teilnahme/Wechsel in eine andere berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	14.797	2.050	8.717	4.030
Sonstiger/unbekannter Verbleib	35.666	9.099	23.456	3.111
Noch nicht untergebracht	7.882	2.554	4.480	848
Insgesamt	**108.736**	**34.355**	**64.783**	**9.598**
Darunter weiblich	46.128	18.704	23.488	3.936

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 66, Seite 151

[1]) Ohne spezielle Maßnahmen für Behinderte
[2]) testen/informieren/probieren
[3]) Einschließlich Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

- ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Form von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung im Rahmen eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses,
- Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BüE) verbunden mit Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung,
- Fortsetzung ausbildungsbegleitender Hilfen nach Beendigung oder Abbruch der Ausbildung (Übergangshilfen).

Zur Zielgruppe nach § 242 SGB III gehören, wenn die sonstigen förderungsrechtlichen Vorschriften erfüllt sind, lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende.

In 2001 wurden im Rahmen der Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender Maßnahmen für insgesamt 111.290 neu eingetretene Personen unterstützt. Junge Frauen waren mit 33% beteiligt. 73.900 Auszubildende erhielten ausbildungsbegleitende Hilfen, 33.236 begannen eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung und 4.154 erhielten Übergangshilfen. 11.868 oder 10,7% der geförderten Personen waren ausländische Jugendliche und junge Erwachsene. Bei den ausbildungsbegleitenden Hilfen belief sich die Beteiligung von Ausländern und Ausländerinnen auf 12,0%, bei der Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen auf 7,7%.

29.678 Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben im Jahr 2001 die Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung abgeschlossen. Ende Dezember 2001 befanden sich 67.063 Jugendliche in ausbildungsbegleitenden Hilfen, 70.436 nahmen an einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung teil und 1.906 erhielten Übergangshilfen.

Von den Ende 2001 insgesamt 139.405 geförderten Teilnehmern und Teilnehmerinnen waren 23.638 behinderte Menschen[1]) (17%). Im Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen ausbildungsbegleitender Hilfen (67.063) befanden sich 4.912 (7,3%) behinderte Menschen, von den 70.436 Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen waren 17.921 (25,4%) behinderte Menschen.

Der finanzielle Aufwand für die Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender nach §§235 und 240 bis 247 SGB III belief sich 2001 auf insgesamt 988 Mio. € (2000: 932 Mio. €; vgl. **Übersicht 62**).

Im Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher sind Qualifizierungsmaßnahmen auch für junge Erwachsene dieser Zielgruppe vorgesehen[2]).

Programm DKompetenzen fördern E Berufliche Qualifizierung für Cielgruppen mit besonderem FörderbedarfF[3])

Mit diesem im Sommer 2001 gestarteten Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Laufzeit bis Ende 2005) sollen die Maßnahmen, die in den letzten Jahrzehnten im Bereich der beruflichen Benachteiligtenförderung verfolgt wurden, weiterentwickelt werden. Dazu gehören zahlreiche Fördermaßnahmen der Arbeitsverwaltung in der Berufsorientierung und Ausbildungs-/Berufsvorbereitung ebenso wie die Ende der siebziger Jahre vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft entwickelte und später in das SGB III aufgenommene sozialpädagogisch orientierte außerbetriebliche Berufsausbildung für Benachteiligte und

[1]) Zur Förderung von Menschen mit Behinderungen vgl. insbesondere die Kapitel 3.3.3 und 5.5.2
[2]) Vgl. Kapitel 1.1.3
[3]) Vgl. auch Teil I, Kapitel 1 und 4

Übersicht 62: Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1997 bis 2001

Geförderte benachteiligte Auszubildende	1997 [1]	1998	1999	2000	2001	
					Insgesamt	Weiblich
Eintritte im Berichtsjahr	–	**113.668**	**106.844**	**118.050**	**111.290**	**36.693**
Davon:						
Außerbetriebliche Einrichtungen	22.611	29.577	32.883	34.729	33.236	12.249
Ausbildungsbegleitende Hilfen	–	81.579	70.958	80.063	73.900	22.739
Übergangshilfen [2]	–	2.512	3.003	3.258	4.154	1.705
Austritte im Berichtsjahr	–	**106.324**	**103.009**	**113.366**	**111.566**	**36.459**
Davon:						
Außerbetriebliche Einrichtungen	18.845	23.293	26.156	26.492	29.678	11.079
Ausbildungsbegleitende Hilfen	–	82.114	74.437	83.880	78.381	23.978
Übergangshilfen [2]	–	917	2.416	2.994	3.507	1.402
Bestand am Ende des Berichtsjahres	**111.904**	**121.553**	**128.666**	**136.101**	**139.405**	**43.838**
Davon:						
Außerbetriebliche Einrichtungen	48.333	55.504	59.796	67.019	70.436	24.363
Ausbildungsbegleitende Hilfen	63.571	64.813	67.282	67.468	67.063	18.649
Übergangshilfen [2]	–	1.236	1.588	1.614	1.906	826
Aufwendungen in Mio. €	**756,0**	**785,4**	**872,8** [3]	**932,0** [3]	**988,2** [3]	–

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 67, Seite 152

[1]) Aufgrund der Umstellung des statistischen Erhebungsverfahrens sind für das Jahr 1997 bei einzelnen Maßnahmen keine Angaben über Eintritte in und Austritte aus Maßnahmen verfügbar.

[2]) Erst ab 1998 statistisch erfasst.

[3]) 1999 einschließlich 111,0 Mio. €, 2000 einschließlich 149,3 Mio. €, 2001 einschließlich 177,3 Mio. € für behinderte Teilnehmer.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

die ausbildungsbegleitenden Hilfen. In die Weiterentwicklung der verschienen Fördermaßnahmen einbezogen sind aber auch der Bereich der schulischen Berufsvorbereitung, Jugendberufshilfemaßnahmen und Formen der Nachqualifizierung.

Für das Programm ist die Bereitstellung von insgesamt 53,7 Mio. € (Finanzierung zur Hälfte aus dem ESF[1]) vorgesehen. Ziel ist es, auf der Grundlage der Benachteiligten- und Migrantenbeschlüsse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit aus den Jahren 1999 und 2000 innovative Wege zu finden, um die Effizienz vorhandener Förderangebote zu steigern, noch bestehende Lücken im Förderangebot zu erkennen und zu schließen, die Förderung besser auf Zielgruppen, darunter insbesondere Migranten und Migrantinnen, auszurichten und so weit wie möglich zu individualisieren. Die Partner des dualen Ausbildungssystems sollen für den Ausbildungs- und Qualifikationsbedarf der benachteiligten jungen Menschen sensibilisiert und ihr Engagement in diesem Bereich gestärkt werden. Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf sind neben den Jugendlichen mit Migrationshintergrund diejenigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die aufgrund persönlicher oder sozialer Gegebenheiten benachteiligt sind und deshalb nur schwer Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung finden. Das Programm[2]) enthält vier Innovationsbereiche mit insgesamt 17 Themenschwerpunkten:

a) Strukturverbesserungen

– Entwicklung einer durchgängigen, kohärenten, auf den individuellen Bedarf zugeschnittenen und praxisnahen Förderstruktur mit flexiblen Übergängen in die betriebliche Ausbildung,

– Auf- und Ausbau von Kooperationsnetzen unter Beteiligung aller relevanten Akteure auf lokaler/regionaler Ebene,

– Entwicklung neuer Betreuungsformen als Begleitungs- und/oder Übergangshilfen.

b) Verbesserung der Trägerarbeit, Erschließung neuer Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen, Reaktivierung der dualen Ausbildung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf

– Erweiterung und Modernisierung des Berufswahlspektrums,

– Vermittlung von IT- und Medienkompetenz als Basisqualifikationen,

– Ausbau des Angebots an „Qualifizierungsbausteinen“ für die Ausbildungsvorbereitung und Nachqualifizierung,

– Aktivierung von betrieblichen Ausbildungspotenzialen für leistungsschwächere Jugendliche, z.B. durch Verbundmodelle und Praktikumsangebote,

– Erschließung neuer zielgruppengeeigneter Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten,

– Entwicklung neuer Qualifizierungsangebote für benachteiligte junge Frauen.

c) Initiativen im Bereich der Prävention

– Weiterentwicklung der Kooperation Schule-Betrieb zur Verbesserung der Integration in Ausbildung,

– Ausbau der berufs- und arbeitsweltbezogenen Schulsozialarbeit,

[1]) Vgl. auch Kapitel 6.1.3

[2]) Vgl. Das Programm ist ausführlich im Internet unter www.bmbf.de/digipubl.htm (Rubrik „Berufliche Bildung“) dargestellt.

– Unterstützung der Praxismodelle im Berufsvorbereitungsjahr,
– Ausbau der Kooperation Schule, Jugendberufshilfe und Jugendhilfe.

d) Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten von Migranten und Migrantinnen; Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung dieser Zielgruppe

– Auf- und Ausbau von zielgruppenspezifischen Unterstützungsmaßnahmen in Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung,
– Erprobung und Entwicklung von neuen Modellen der Nachqualifizierung,
– Weiterentwicklung von Beratungsangeboten für Teilnehmer und Betriebe,
– Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit.

Bereits im Vorgriff auf das Programm wurde eine Reihe von Projekten zu folgenden Themenfeldern gefördert: Innovation in der Ausbildungs-/Berufsvorbereitung; Modernisierung der Bildungsarbeit mit Benachteiligten; Erweiterung des Berufswahlspektrums; Verbesserung der Zielgruppenarbeit; Initiativen in den Bereichen Prävention, Mitarbeiterqualifizierung, lokale/regionale Kooperation und Informationsaustausch. Die Ergebnisse der Projekte sind Bestandteil des Programms und fließen in dessen weitere Ausdifferenzierung ein. Im Herbst 2001 starteten zwei Schlüsselprojekte des Programms:

Förderung aus einem Guss

In Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit und begleitet durch das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wird in über 20 Arbeitsamtsbezirken eine neue Förderstruktur erprobt. Die neue Fördersystematik ist eine Abkehr von bisherigen Maßnahmestrukturen zugunsten integrativer, zielgruppenübergreifender Bildungsarbeit mit konsequenter Binnendifferenzierung, die am individuellen Förderbedarf ausgerichtete Bildungsverläufe ermöglichen soll. Die neue Struktur sieht eine Gliederung in drei Stufen (Grundstufe, Förderstufe und Übergangsqualifizierung) sowie einige Standardelemente vor, zu denen u. a. die durchgängige individuelle Teilnehmerbetreuung, die Kompetenzfeststellung und Förderplanung und die Vermittlung eines Grundbausteins IT- und Medien-Kompetenz gehören. Für die Jugendlichen soll permanent die Möglichkeit gegeben sein, in eine betriebliche Ausbildung zu wechseln. Die erste Auswertungskonferenz Anfang Dezember 2001 hat gezeigt, dass in die neue Förderstruktur große Erwartungen gesetzt werden, was die Steigerung der Effizienz der Ausbildungsvorbereitung im Sinne höherer Vermittlungserfolge vor allem in betriebliche Ausbildung betrifft. Es ist aber auch deutlich geworden, dass auf allen Seiten noch Schwierigkeiten bestehen, die traditionellen Verfahrensweisen zu verlassen und das Muster der einzelnen Fördermaßnahmen konsequent durch eine kooperativ gestaltete kohärente und individualisierte Förderung zu ersetzen.

Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM)

Diese Initiativstelle ist aufgrund der langjährigen Erfahrungen in der beruflichen Bildungsarbeit für Ausländer und Ausländerinnen beim Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtet worden. Hier sollen alle Aktivitäten für den Innovationsbereich „Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten von Migrantinnen und Migranten“, initiiert und koordiniert werden. Der Schwerpunkt der Aktivitäten liegt zunächst in der Entwicklung und Erprobung weiterer Modelle von Beratungsstellen für die Qualifizierung zugewanderter Nachwuchskräfte (BQN-Modelle) einschließlich der Erarbeitung der dafür erforderlichen konzeptionellen Grundlagen. Dabei handelt es sich nicht nur um Fragen der beruflichen Ausbildung, sondern auch um die inner- und außerbetriebliche Weiterbildung bzw. Nachqualifizierung. Orientierungsrahmen bei allen Aktivitäten in diesem Innovationsbereich ist der Beschluss des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, der eine Vielzahl von Handlungsfeldern zur Verbesserung der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihres Qualifikationsniveaus enthält.

Möglichkeiten des Wissensmanagements in der Benachteiligtenförderung

Das Good Practice Center Benachteiligtenförderung (GPC) stellt mit seinem Angebot, insbesondere seiner Datenbank[1]) der „Good Practice-Lösungen“ auf erfolgreiche und neuartige Ansätze, Projekte und Modelle zur Verbesserung der Ausbildungschancen von Jugendlichen mit schlechten Startchancen ab. Für die Einrichtungen der Benachteiligtenförderung ergeben sich in der praktischen Umsetzung von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen spezifische Fragestellungen im Zusammenspiel von Zielgruppe und Zielsetzung. Dafür haben sie nützliche und innovative Lösungen entwickelt. Die Datenbank der „Good Practice-Lösungen“[2]) erfasst folgende Ebenen:

– Feststellung des lokalen Qualifikationsbedarfs, z. B. Bedarfsanalysen, Abstimmungen,
– Methoden der Zielgruppenakquise, z. B. aufsuchende Sozialarbeit,
– diagnostische Instrumente, z. B. individuelle Förderplanung, Assessement,
– Lerninhalte des Angebotes, z. B. Ausbildungsmodule, integrative Sprachförderung,
– Didaktik und Methodik, z. B. fächerübergreifender Unterricht, Einsatz neuer Medien/Lernprogramme,
– Lernortkombinationen,
– Sozialpädagogische Förderung, z. B. Bildungsberatung, Internatsunterbringung,
– Dokumentation von Prozess/Struktur/Ergebnis, z. B. Verlaufs- und Erfolgskontrolle,
– Qualifizierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, z. B. Weiterbildung, Teamentwicklung,
– Partnerschaften und Kooperationen, z. B. mit Schule, Berufsschule, Berufskolleg, Arbeitsamt,
– Leitfäden, Instrumente und Checklisten, z. B. für Zertifizierungen, Lernprozesse,
– Marketing und Öffentlichkeitsarbeit, z. B. Infoveranstaltungen, gezielte Medienarbeit.

Den Aufbau von Informationsangeboten und Datenbanken verschränkt das GPC sehr gezielt mit einem Kommunikationsangebot. Zur Vorbereitung und Unterstützung des Wissenstransfers werden Fachtagungen initiiert. Die Vermittlung von Lösungen sowie die Angabe von Kontaktadressen unterstützt die Übernahme.

[1]) Vgl. Innovations- und Transfereffekte von Modellversuchen in der beruflichen Bildung, Band 1, BMBF Publik, Bonn 2001

[2]) www.good-practice.bibb.de

Wirksamkeit von Ausbildungsmaßnahmen zur beruflichen Förderung von Benachteiligten

Ausbildungsmodelle, die die Beschäftigungschancen benachteiligter Jugendlicher durch eine stärkere Verknüpfung der außerbetrieblichen mit der betrieblichen Ausbildung zu verbessern versuchen, gewinnen zunehmend an Bedeutung. In einem Forschungsprojekt[1]) des Bundesinstituts für Berufsbildung geht es darum, die Vielfalt und Ausprägung derartiger Kooperationsmodelle zu erfassen, die Vor- und Nachteile gegenüber einer ausschließlich außerbetrieblichen Ausbildung herauszuarbeiten und die Wirkung dieser Ansätze in Hinblick auf die Qualität und den Erfolg der Ausbildung in der Benachteiligtenförderung zu analysieren. Zu einzelnen Ausbildungsmodellen wurden insgesamt neun Fallstudien durchgeführt.

Die Verknüpfung außerbetrieblicher mit betrieblicher Ausbildung wird in allen Fallstudien überwiegend positiv bewertet. Zentrales Merkmal dieser Verknüpfung ist die stärkere Verlagerung der fachpraktischen Ausbildung in den Betrieb. Die Erfahrung der betrieblichen Ernstsituation in längeren Praktikumsphasen führt zu einer Vielzahl von positiven Veränderungen (Qualitätsverbesserungen) der Ausbildung für die Jugendlichen.

Zunächst ist eine umfassende Kompetenzerweiterung der Jugendlichen festzustellen, sowohl im personalen, sozialen als auch im fachlichen Bereich. Wesentliche Merkmale der personalen Entwicklung sind die Erhöhung des Selbstwertgefühls und der Selbstständigkeit. Die Zugehörigkeit zu einem Betrieb, die Teilnahme am normalen Arbeitsalltag und die Bewährung in der betrieblichen Praxis haben für die Auszubildenden eine stabilisierende Funktion. Der Umgang mit Kunden, Kollegen und Vorgesetzten ermöglicht die Erweiterung sozialer Kompetenzen. Im Unterschied zur eher systematischen fachlichen Qualifizierung beim Bildungsträger erwerben die Jugendlichen im Betrieb Improvisations- und Problemlösefähigkeit durch den Einsatz unter sich ständig ändernden Rahmenbedingungen, aber auch Schnelligkeit und Organisationsvermögen, entsprechend der Arbeit unter Zeitdruck. Insgesamt wird davon ausgegangen, dass sich durch die betriebsnähere Ausbildung und die frühzeitige Integration der Jugendlichen in betriebliche Arbeitsabläufe ihre Übergangschancen auf einen betrieblichen Arbeitsplatz erhöhen.

Bei der Umsetzung der stärkeren Einbeziehung des Lernorts Betrieb entstehen jedoch beim Träger Nachteile, Problemfelder bzw. Regelungsbedarf. Eine Verschiebung der Aufgaben beim Träger wird noch nicht von neuen Finanzierungsregelungen begleitet. Der Übergang eines Auszubildenden in die betriebliche Ausbildung führt derzeit weiterhin zu finanziellen Verlusten. Im Gegenzug dazu werden neu hinzukommende Tätigkeiten, wie die Gewinnung von Betrieben für die Übernahme der fachpraktischen Ausbildung und der erhöhte Kooperationsaufwand durch Abstimmung der Ausbildungsinhalte, Organisation der Zeiten beim Träger (Stützunterricht und sozialpädagogische Anteile), Treffen von Betrieben und die Übernahme organisatorischer Aufgaben, die in Zusammenhang mit der Ausbildung stehen, nur in Ausnahmefällen finanziert.

In einem weiteren Schritt zur Verallgemeinerung der in den Fallstudien gewonnenen Erkenntnisse sollen bundesweit in einer quantitativen Erhebung alle ermittelten Verknüpfungsansätze sowohl im Hinblick auf ihre Struktur als auch auf die in den Fallstudien herausgearbeiteten wesentlichen Merkmale und erfolgsrelevanten Faktoren untersucht werden. Die Ergebnisse aus beiden empirischen Studien bilden die Basis für eine Empfehlung zur Weiterentwicklung von Verknüpfungsansätzen zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung.

[1]) Evaluation aktueller Ansätze zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung Jugendlicher mit schlechten Startchancen: Verknüpfungsmodelle zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung in der Berufsausbildung; zu ersten Zwischenergebnissen vgl. auch Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.3.2

3.3.3 Berufliche Ersteingliederung von Menschen mit Behinderungen[1])

Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit

Zur gesellschaftlichen Integration von behinderten Menschen ist ihre dauerhafte berufliche Eingliederung von besonderer Bedeutung. Junge Menschen mit Behinderung können nur bei möglichst guter beruflicher Qualifikation den Wettbewerb im Arbeitsleben bestehen. Da das Arbeitsplatzrisiko gerade für Personen ohne abgeschlossene Ausbildung besonders hoch ist, sind die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit[2]) ein wichtiges Instrument, um den Zugang zur Berufsausbildung für Jugendliche auch dann offen zu halten, wenn sie an der ersten Schwelle zu scheitern drohen oder bereits einmal gescheitert sind.

Im Berichtsjahr 2000/2001 wurde die Berufsberatung in den alten Ländern von 145.438 (davon 54.362 junge Frauen) und in den neuen Ländern von 64.516 behinderten Jugendlichen (davon 23.710 junge Frauen) in Anspruch genommen.

Maßnahmen

Behinderte Jugendliche können grundsätzlich an allen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen (vgl. **Tabelle 20** im Anhang). Ihre Berufswünsche, Fähigkeiten sowie ihr individueller Förderbedarf werden bei der Auswahl der geeigneten Maßnahmen berücksichtigt. Für spezielle Gruppen von Menschen mit Behinderungen sind die Förderlehrgänge, die Maßnahmen im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen sowie die blindentechnische Grundausbildung konzipiert. Ende 2001 nahmen 21.617 Jugendliche an einem Förderlehrgang und 13.470 an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen teil. **Übersicht 63** zeigt die Anzahl behinderter junger Menschen in Bildungsmaßnahmen, die der beruflichen Ersteingliederung dienen, nach Maßnahmearten. In hohem Maße nehmen behinderte Jugendliche auch an Lehrgängen zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen teil.

Lernorte

Die berufliche Eingliederung junger Menschen mit Behinderungen erfolgt differenziert an verschiedenen Lernorten. Für die Auswahl der Maßnahmen und Lernorte ist der individuelle Förderbedarf maßgebend. Auch bei voller Nutzung und Ausschöpfung ambulanter Förder- und Betreuungspotenziale können nicht alle behinderten Jugendlichen betrieblich ausgebildet werden. Es gibt deshalb die Möglichkeit für behinderte Menschen, die während ihrer Ausbildung besonderer medizinischer, sozialpädagogischer, psychologischer oder

[1]) Zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen vgl. Kapitel 5.5.2

[2]) Zu den berufsvorbereitenden Maßnahmen für andere Zielgruppen vgl. Kapitel 3.3.1

Übersicht 63: Bestand an Menschen mit Behinderungen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Maßnahmearten 1997 bis 2001

Maßnahmeart	1997	1998	1999	2000	2001
Staatlich anerkannter Ausbildungsberuf	33.166	32.404	32.004	31.256	30.667
Ausbildung nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO	24.849	24.874	25.520	25.944	27.092
Fernunterrichtsmaßnahme (nur Hauptmaßnahme)	3	1	–	1	1
Berufsfindung	212	209	242	293	288
Arbeitserprobung	59	44	53	65	84
Grundausbildungslehrgang	435	470	484	378	385
Förderlehrgang	19.983	15.717	18.521	19.427	21.617
tip-Lehrgang[1])	90	110	112	105	106
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen[2])	–	2.425	2.167	2.588	2.302
Blindentechnische und vergleichbare Grundausbildung	32	34	43	39	35
Maßnahme im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für Behinderte	11.599	12.118	12.701	12.903	13.470
Insgesamt	**90.428**	**88.406**	**91.847**	**92.999**	**96.047**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 69, Seite 155

[1]) Testen/informieren/probieren; bis 1996 Informations- und Motivationslehrgang
[2]) Erst ab 1998 statistisch erfasst

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

therapeutischer Hilfen bedürfen, außerbetrieblicher Bildungskapazitäten mit entsprechenden begleitenden Fachdiensten in Anspruch zu nehmen. Darauf sind insbesondere mehrfachbehinderte Menschen angewiesen. Vor allem Berufsbildungswerke oder vergleichbare Rehabilitationseinrichtungen sind in der Lage, ihren besonderen Anforderungen gerecht zu werden und stellen deshalb einen wichtigen Bestandteil der beruflichen Rehabilitation dar. **Übersicht 64** zeigt die Anzahl junger Menschen mit Behinderungen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen nach Lernorten.

Die Berufsbildungswerke bilden nach den Grundsätzen des BBiG und der HwO aus und führen zu beruflichen Abschlüssen, die staatlich anerkannt sind (§§25 BBiG/HwO). Je nach Art und Schwere der Behinderung sind dies auch Abschlüsse nach besonderen Ausbildungsregelungen (§§48 bis 48b BBiG bzw. §§ 42b bis d HwO). Von den insgesamt 47 Berufsbildungswerken nehmen 18 junge Menschen mit verschiedenen Behinderungsarten auf. In vier Berufsbildungswerken werden ausschließlich körperbehinderte Menschen, in 17 überwiegend lernbehinderte Menschen gefördert. Je drei Einrichtungen sind für hör- und sprachbehinderte bzw. blinde und sehbehinderte Menschen, je ein Bildungswerk ist für psychisch behinderte Menschen bzw. Epileptiker und junge Menschen mit hirnorganischen Störungen bestimmt. Ihre Gesamtkapazität für die berufliche Bildung liegt bei rund 14.500 Plätzen. Daneben werden durchschnittlich 2.000 bis 2.500 Plätze für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sowie für die Arbeitserprobung und Abklärung der beruflichen Eignung zur Verfügung gestellt.

Übersicht 64: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Lernorten 1997 bis 2001

Lernort	1997	1998	1999	2000	2001
Betrieblich, einschließlich außerbetrieblicher Abschnitte	15.711	15.144	15.371	14.725	14.149
Berufsbildungswerk	14.284	14.139	14.728	14.736	15.402
Berufsförderungswerk	707	698	698	729	766
Einrichtung der Kategorie II	72	6	14	87	165
Werkstatt für Behinderte	11.599	12.118	12.701	12.903	13.470
Sonstige Behinderten-Einrichtung	21.915	22.284	23.751	23.273	23.667
Sonstige außerbetriebliche Einrichtung	26.132	24.014	24.584	26.543	28.424
Fernlehrgang	8	3	–	3	4
Insgesamt	**90.428**	**88.406**	**91.847**	**92.999**	**96.047**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 70, Seite 156

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Förderung

Die Förderinstrumente zur Teilhabe am Arbeitsleben müssen differenziert und umfassend genutzt werden, um eine optimale Qualifizierung zu erreichen. Hierfür hat die Bundesanstalt für Arbeit die Möglichkeit, jungen Menschen mit Behinderungen finanzielle Hilfen für eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung oder die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme zu gewähren. Dazu gehören insbesondere folgende Leistungen: Berufsausbildungsbeihilfe/Ausbildungsgeld, Teilnahmekosten (z.B. Lehrgangskosten, Kosten für Unterbringung und Verpflegung, Reisekosten).

Die Bundesanstalt für Arbeit brachte 2001 für berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Jugendliche rund 1,5 Mrd. € auf. Die Maßnahmekosten für Berufsbildungswerke beliefen sich in 2001 auf rund 465 Mio. €.

Sozialgesetzbuch E Neuntes Buch E (SGB IG) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Das SGB I trat am 1. Juli 2001 in Kraft. Das Gesetz kommt einer seit langem bestehenden Forderung nach, das Recht der Rehabilitation behinderter Menschen weiterzuentwickeln und im SGB als weiteres Buch zusammenzufassen. Ein Hauptanliegen des SGB I ist es, die Koordination der Leistungen und die Kooperation der Leistungsträger durch wirksame Instrumente sicherzustellen.

Auch für den Ausbildungs- und Prüfungsbereich behinderter junger Menschen sind im SGB I (Artikel 41 „Änderung des Berufsbildungsgesetzes“) Veränderungen vorgenommen worden. So wurde unter §48a BBiG „Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen“ folgender Text formuliert: „Regelungen nach den §§ 41 und 44 sollen die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen.“ Hier wird ausdrücklich auf Prüfungsmodifikationen Bezug genommen und für Kammern und Prüfungsausschüsse dadurch eine höhere Rechtssicherheit erzielt.

In §48b wird ausgeführt, dass für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Rahmen von §48a nicht in Betracht kommt, die zuständigen Stellen entsprechende Ausbildungsregelungen treffen können. Neu ist, dass dies unter Berücksichtigung von Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung aufgrund von Vorschlägen des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen beim Bundesinstitut für Berufsbildung erfolgen soll. Die Ausbildungsinhalte sollen dabei unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden.

Entwicklung von Methoden für die Ausbildung von behinderten Menschen in IT- Berufen

Seit dem 1. September 1999 werden im Annedore-Leber-Berufsbildungswerk behinderte junge Menschen im Rahmen eines Modellvorhabens zu Informatikkaufleuten und zu IT-System-Elektronikern ausgebildet. Hierbei handelt es sich um Berufe, die für Jugendliche durch den Anforderungszuschnitt hohe Attraktivität besitzen und zukunftsorientiert sind. Der Anteil von behinderten Frauen in der IT-Ausbildung ist allerdings noch gering. Folgende Angebote sollen ihnen den Einstieg in den IT-Bereich erleichtern: Schnupperkurse, Entwicklung von Werbebroschüren, Verstärkung von kreativen Angeboten innerhalb der Ausbildung.

Aufgrund der behinderungsbedingten Einschränkungen der Auszubildenden sind während der gesamten Ausbildungszeit sonderpädagogische Maßnahmen und rehabilitationsspezifische Hilfen notwendig, um sie für den allgemeinen Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu machen. Von besonderer Bedeutung ist der Erwerb extrafunktionaler Medien- und Kommunikationskompetenzen und die Befähigung zu Eigenverantwortung im Lern- und Informationsprozess. Mit realen Arbeitsaufträgen werden kundennahe Übungs- und Trainingsfelder zum Aufbau von Fachkompetenzen geschaffen.

Berufsausbildung im virtuellen Berufsbildungswerk

Die Berufsbildungswerke Hannover und Neckargemünd führen in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen aus dem Telekommunikationsbereich seit dem 1. September 2000 für insgesamt 25 schwerst- und mehrfachbehinderte junge Menschen eine Ausbildung zum Bürokaufmann bzw. zur Bürokauffrau mit Schwerpunkt Telearbeit im Rahmen eines dreijährigen Modellversuchs durch. Das Durchschnittsalter beträgt 22 Jahre. Durch Telearbeit eröffnen sich für schwerstkörperbehinderte Menschen neue Perspektiven. Sie kann in vielen Fällen helfen, behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen zu kompensieren, Arbeitszeiten und -pausen können flexibler gestaltet und Pflege kann individueller im häuslichen Umfeld organisiert werden. Die vorherrschenden Behinderungen sind Muskelerkrankungen, gefolgt von Querschnittslähmungen. Die Bandbreite der Schulabschlüsse bewegt sich vom Hauptschulabschluss bis zum Abitur, es überwiegt jedoch der Realschulabschluss.

Modellpro ekt REGINE E DREGIonale NEtzwerke zur beruflichen Eingliederung (lern-)behinderter JugendlicherF

Das Lernortekonzept der Bundesanstalt für Arbeit sah bis zum Jahr 1998 im Rahmen der besonderen Leistungen für jugendliche Behinderte nur eine Ausbildung in Berufsbildungswerken und sonstigen Rehabilitationseinrichtungen vor. Aufgrund des Runderlasses der Bundesanstalt für Arbeit vom 8. Januar 1998[1]) kann die Ausbildung behinderter Menschen im dualen Ausbildungssystem nunmehr auch im Rahmen der besonderen Leistungen gefördert werden. Dabei erhalten die Jugendlichen vor, während und soweit erforderlich auch nach der Ausbildung intensive fachliche wie auch sozialpädagogische Unterstützung durch einen Bildungsträger. Seine Aufgabe besteht darüber hinaus darin, mit allen am Rehabilitationsprozess Beteiligten zu kooperieren und ein Netzwerk aufzubauen, um so eine optimale ambulante wohnortnahe Erstausbildung der behinderten Menschen zu gewährleisten. Als Netzwerkpartner sind hier vor allem der Betrieb, die Berufsschule, das Arbeitsamt, die Jugendhilfe sowie in vielen Fällen das Elternhaus von Bedeutung.

Zur Erprobung der Ausgestaltung und Umsetzung und ggf. Optimierung dieses ambulanten wohnortnahen Förderkonzeptes wird seit Herbst 1998 das auf fünf Jahre angelegte Modellprojekt REGINE durchgeführt und vom Institut für empirische

[1]) Ziffer 7.4 des RdErl. vom 8. Januar 1998 – Ic5 – 6530A/5390/71097

Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg wissenschaftlich begleitet. Einbezogen sind lernbehinderte Jugendliche, die eine duale Ausbildung nach § 25 BBiG/HwO absolvieren und bundesweit an neun Projektstandorten von Bildungsträgern betreut werden. Ziel ist es, diesen Jugendlichen, eine wohnortnahe und betriebliche Berufsausbildung „so normal wie möglich und so speziell wie nötig“ anzubieten, um damit die Eingliederungschancen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Die 71 Jugendlichen des ersten Modelljahrgangs begannen ihre Ausbildung im Herbst 1999: 60 Teilnehmer und Teilnehmerinnen (85 %) nahmen eine dreijährige, acht (11 %) eine zweijährige und drei (4 %) eine dreieinhalbjährige Berufsausbildung auf. Insgesamt wurden 21 verschiedene Ausbildungsberufe gewählt. Diese breite Berufspalette ist ein typisches Kennzeichen der Maßnahme: Da sie weniger auf institutionelle Vorgaben des Maßnahmenangebots Rücksicht nehmen muss, kann sie in stärkerem Maße auf individuelle Neigungen und Wünsche der Adressaten eingehen.

Mittlerweile wechselten vier Personen von der dreijährigen zu einer artverwandten zweijährigen Ausbildung. Dies wurde notwendig, weil die Jugendlichen den Ausbildungsanforderungen – insbesondere im theoretischen Bereich – nicht gewachsen waren und deshalb nicht mit einem erfolgreichen Abschluss der ursprünglichen Ausbildung gerechnet werden konnte. Alle vier konnten nach dem Umstieg ihre Ausbildung in ihrem bisherigen Ausbildungsbetrieb nahtlos fortführen. Insgesamt nahmen demnach 12 Jugendliche des ersten Modelljahrgangs (17 %) eine zweijährige Berufsausbildung auf. Ihre Abschlussprüfungen im Sommer 2001 erbrachten folgende Ergebnisse: Sechs Auszubildende bestanden ihre Prüfung. Von ihnen wurden zwei von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen, einem weiteren gelang der Durchstieg in eine dreijährige Ausbildung. Der Verbleib der anderen drei Jugendlichen ist noch offen. Die übrigen sechs Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen verteilen sich wie folgt: Nach erfolgreicher theoretischer Prüfung steht bei einem Rehabilitanden die praktische Prüfung noch aus. Zwei Personen haben die Prüfung nicht bestanden, drei weitere die REGINE-Maßnahme vorzeitig beendet. Von diesen ist jeweils einer als Aushilfskraft im Ausbildungsbetrieb beschäftigt, absolviert eine außerbetriebliche Ausbildung oder durchläuft eine berufsvorbereitende Maßnahme.

3.3.4 Berufsausbildung junger Mütter

In den zurückliegenden Jahren ist das Bewusstsein darüber gewachsen, dass es eine nennenswerte Gruppe junger Frauen gibt, die bereits während oder nach der Schulzeit oder während einer Ausbildung der Familiengründung Priorität einräumt. Diese jungen Frauen beginnen zum Teil erst gar keine Ausbildung oder sie brechen sie, oft auch aufgrund einer Schwangerschaft, ab, finden keinen neuen Einstieg, werden als Ungelernte erwerbstätig oder geben ganz auf.[1]) Die Datenlage zum Umfang dieser Gruppe ist schwierig. Schwangerschaft als Grund für den Abbruch einer Berufsausbildung z. B. wird ebenso wenig systematisch erfasst wie erfolgreiche und erfolglose Bewerbungen junger Mütter um Ausbildungsstellen. Hinweise können aus verschiedenen Quellen herangezogen werden. So waren Anfang der neunziger Jahre unter den 20- bis 25-jährigen Erwachsenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung 11 % der jungen Frauen in den alten Ländern Mütter oder planten eine Familie zu gründen und 65 % der jungen Frauen in den neuen Ländern hatten bereits Kinder.[1]) 1998 wurden 56.931 Frauen von unter 14 bis 21 Jahren Mütter, über die Hälfte von ihnen (29.549) waren nicht verheiratet.[2])

Die Gründe der jungen Frauen, sich früh für ein Kind zu entscheiden, sind vielfältig. Eine Untersuchung dieser Gruppe unter jungen Erwachsenen, die ohne Berufsausbildung geblieben sind,[3]) zeigt, dass solche Entscheidungen mit geringer Unterstützung bei der Berufsorientierung und Fehlentscheidungen bei der Berufswahl in Zusammenhang stehen, aber auch vor dem Hintergrund hoher Belastungen in der Herkunftsfamilie getroffen werden, die zu Problemen in Schule und Ausbildung führen können und zu dem frühen Wunsch, eine eigene Familie zu gründen.[4]) Die Lebenssituation der – meist allein erziehenden – jungen Mütter ist häufig durch große finanzielle und persönliche Probleme, insbesondere soziale Isolation, gekennzeichnet, die ihnen die Entwicklung beruflicher Perspektiven und die Teilhabe an Ausbildung erschweren.[5]) Etwa 45 % der 20- bis 29-jährigen jungen Frauen ohne Berufsausbildung, die bereits Kinder haben, sind alleinstehend, geschieden oder leben getrennt, ca. 35 % sind verheiratet oder leben mit einem Partner zusammen.[6]) Junge Mütter dieser Altersgruppe haben in jedem Fall geringere Berufschancen als junge Frauen ohne Kinder.[7]) Gegenüber jungen Müttern herrschen eher Vorurteile und Skepsis – frühe Mutterschaft ist ein Tabu – was auch zur Schmälerung ihre Chancen auf dem Ausbildungsmarkt beiträgt.

EAemplarische Beispiele aus der PraAis

Um dieser Gruppe Wege in eine Berufsausbildung zu ebnen, sind Konzepte notwendig, die die Problemlagen und Lebenssituationen berücksichtigen. Dabei geht es zum einen um die Förderung der beruflichen Orientierung der jungen Frauen auch im Rahmen sozialpädagogischer Betreuung. Das Mütterhaus Hohenschönhausen[8]) z. B. verfolgt einen solchen Ansatz, der die Überleitung in Ausbildungen anstrebt. Dabei geht es zum anderen darum, jungen Müttern das Nachholen von Schulabschlüssen zu ermöglichen und ihnen so zugleich

[1]) Bundesminsterium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Recherche zur Vereinbarkeit von Berufsausbildung und früher Mutterschaft, 1996; Bindel, G. und Bünemann de Falcon, R. „Frühe Mutterschaft – eine Provokation?“, 1993

[1]) Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 1999

[2]) ebenda

[3]) Diese Untersuchung erfolgte im Rahmen des Forschungsprojekts „Strukturmerkmale zu Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung, das 1994 abgeschlossen wurde.

[4]) Puhlmann, A.: „Objektive Chancenlosigkeit? Individuelles Versagen? Zur Berufslosigkeit junger Frauen in den alten und neuen Bundesländern“; in: Wirtschaft und Berufserziehung 8/93
Dies: „Einige Überlegungen zur Nachqualifizierung junger Frauen“; in: Davids, S. u. a. (Hrsg.): Junge Erwachsene qualifizieren; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung 29, Bielefeld 1997

[5]) Zink, G.: „Immer schön flexibel und nicht an übermorgen denken“; Zur Konstitution der Erwerbsbiographien junger Frauen mit Kindern in Projekten der Jugendberufshilfe; in: Puhlmann, A. (Hrsg.): Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung; Lebenslagen, Berufsorientierungen und neue Qualifizierungsansätze, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung 20, Bielefeld 1994

[6]) Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Jugendliche ohne Berufsausbildung; BIBB/EMNID-Untersuchung, 1999

[7]) ebenda

[8]) Verein zum Schutz junger Mütter, Mütterhaus, Anna-Ebermann-Strasse 26, 13053 Berlin

bessere Ausbildungschancen zu eröffnen. Einen solchen Ansatz hat z. B. das Projekt MüLe (Mütter Lernen)[1]) entwickelt und langjährig erfolgreich in die Praxis umgesetzt. Zwischenzeitlich wurde die Arbeit dieses Projekts in Richtung Berufsausbildung erweitert. Und schließlich geht es darum, Konzepte zur Berufsausbildung junger Mütter (weiter) zu entwickeln, die deren Bedürfnissen ebenso gerecht werden wie allgemeinen Qualitätsstandards. Das in Hessen[2]) entwickelte Modell einer „modifizierten Vollzeitausbildung" mit sozialpädagogischer Betreuung, dass im Folgenden noch ausführlich dargestellt wird, kann hierfür richtungsweisend sein.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass zwei Elemente für die Förderung der Berufsausbildung junger Mütter von entscheidender Bedeutung sind: Die Unterstützung der Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie durch zeitlich modifizierte Ausbildung und sozialpädagogische Betreuung sowie die Herstellung und Pflege von Betriebskontakten. Hierfür sind gezielte Aktivitäten auf regionaler Ebene notwendig. Solche Betriebskontakte können auch durch Beratungen zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Allgemeinen vertieft werden, wie sie z. B. von Pro Familia Freiburg[3]) entwickelt wurden. Ein solcher Ansatz ist gut dazu geeignet, Verständnis und Akzeptanz auch für junge Mütter im Berufsleben hervorzubringen und er kann dazu führen, dass Ausbildung und Beschäftigung junger Mütter nicht vor allem als Förderung Benachteiligter, sondern im Zusammenhang mit modernem Diversity Management' verstanden wird.

Schließlich sollten alle Überlegungen zur Berufsausbildung junger Mütter zugleich im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Elternschaft betrachtet werden. Denn erstens gibt es auch junge Väter, die dabei unterstützt werden sollten, Berufsausbildung und Vaterschaft zu vereinbaren und zweitens sind Auszubildende heute als junge Erwachsene in einem Lebensalter, in dem die Gründung einer Familie wahrscheinlich ist. Dies gilt um so mehr für all diejenigen, die an der ersten Schwelle unversorgt bleiben und erst spät Chancen erhalten, eine Berufsausbildung zu durchlaufen. Modelle zur Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Elternschaft sollten schließlich auch effektive Möglichkeiten schaffen, nach einer familienbedingten Unterbrechung einen Wiedereinstieg in eine begonnene Ausbildung zu fördern.

Modellprogramm des Landes Hessen

Die hessische Landesregierung unterstützt mit der modellhaften Förderung die betriebliche Ausbildung allein erziehender Mütter. Gefördert wird diese Zielgruppe, da sie sich überwiegend in einer wirtschaftlich schwachen und besonders belasteten Lebenssituation befindet. An dem Projekt teilnehmen können junge Mütter bis 27 Jahre, die noch keine Berufsausbildung abgeschlossen haben.

Mit dem Förderprogramm sollen Betriebe darin bestärkt werden, Ausbildungsverträge auf der Grundlage des BBiG oder der HwO mit allein erziehenden Müttern abzuschließen und sie dazu ermutigen und unterstützen, eine betriebliche Ausbildung oder Umschulung erfolgreich zu absolvieren. Zusätzlich stehen qualifizierte Projektträger für Betriebe und Berufsschulen als Ansprechpartner zur Verfügung und begleiten diese bei ihrer Ausbildungstätigkeit. Die Auszubildenden werden während der gesamten Ausbildungszeit sozialpädagogisch

[1]) MüLe, Goethestrasse 4-6, 12207 Berlin

[2]) Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung, Postfach 3129, 65021 Wiesbaden

[3]) ProFamilia Freiburg, Humboldtrasse 2, 79098 Freiburg

durch sie unterstützt. Als finanziellen Anreiz erhalten Betriebe einen degressiven Ausbildungszuschuss zwischen 102 € und 153 € pro Ausbildungsplatz und -monat zum Ausgleich von möglicherweise höheren Ausfallzeiten. Projektträger, die jeweils eine Gruppe von Auszubildenden betreuen, erhalten einen Zuschuss zu den modellbedingten Sach-, Verwaltungs- und Personalausgaben bis zu 153 € je Ausbildungsplatz und -monat sowie einen Zuschuss zu den für die Ausbildung notwendigen Kinderbetreuungskosten von bis zu 205 € pro Monat für die vertragliche Dauer der Ausbildung.[1])

Das Modellprojekt startete im Herbst 1998 (Ausbildungsbeginn in 1998 und in 1999) und wird über die Dauer von vier Jahren für diese beiden Durchläufe bis zur Prüfung wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Insgesamt wurden ab 1998 und 1999 10 Träger mit 133 Plätzen gefördert. 2000 wurde das Projekt wegen der hohen Nachfrage und des bisher äußerst positiven Verlaufs mit weiteren 99 Plätzen weitergeführt. 2001 werden 101 Plätze gefördert. Insgesamt sind 17 qualifizierte Projektträger, verteilt über ganz Hessen, tätig. Für die Jahre 1998 und 1999 standen insgesamt rund 1,84 Mio. € Fördermittel zur Verfügung. Ab Ausbildungsbeginn 2000 wird das Programm mit ESF-Mitteln kofinanziert. Für diesen Zeitraum standen rund 0,97 Mio. € Landesmittel und rund 0,72 Mio. € ESF-Mittel und für 2001 insgesamt 1,84 Mio. € zur Verfügung. Weitere zwei Programmstarts sind für 2002 und 2003 mit jeweils 100 Plätzen geplant.

Innovativ sind im Rahmen der Modellförderung die Entwicklung und Erprobung neuer Organisationsformen und „modifizierter Vollzeitmodelle" im Bereich Berufsausbildung, wobei sich „modifizierte Vollzeitausbildung" auf die Anwesenheitsdauer im Betrieb[2]) bezieht. Der Berufsschulunterricht wird regulär durchlaufen. Die Auszubildenden werden von qualifizierten Projektträgern während der gesamten Ausbildungsdauer begleitet und sozialpädagogisch betreut. Sie beraten die jungen Frauen bei der Organisation der Ausbildung und sorgen für eine geregelte Kinderbetreuung. Im Einzelfall werden zusätzlich Ausbildungsinhalte vermittelt. Die Projektträger sind außerdem verantwortlich für die Organisation des jeweiligen Projektes, fungieren als Ansprechpartner und Vermittler für Betriebe, Berufsschulen und Auszubildende. Aus den Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleituntersuchung sollen langfristig neue Erkenntnisse über die Situation allein erziehender Mütter und Möglichkeiten einer adäquaten und effektiven Ausgestaltung von Ausbildungsplätzen für die Zielgruppe gewonnen werden.

Bisherige Zwischenergebnisse der Begleituntersuchung bestätigen zentrale konzeptionelle Ansätze des Projekts:

– Aus Sicht der Betriebe stellen die im Modellprojekt erprobten verschiedenen Organisationsformen kein grundsätzliches Problem dar, um eine Ausbildung nach den Standards der Ausbildungsordnung erfolgreich durchzuführen. Das

[1]) „Grundsätze für die Gewährung von Zuschüssen des Landes Hessen und der Europäischen Union (ESF) zur modellhaften Förderung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für allein erziehende Mütter unter 27 Jahren", Wiesbaden, 29. Februar 2000

[2]) Die Vermittlung der notwendigen Berufserfahrung im Betrieb kann durch die Lebenserfahrung der Auszubildenden bis auf sechs Stunden pro Tag (75 %) reduziert werden.
Außerdem können die nach §29 Abs. 2 BBiG geregelten Verkürzungsmöglichkeiten der Ausbildungszeit in Anspruch genommen werden, z. B. wenn die Teilnehmer und Teilnehmerinnen bereits anrechenbare Ausbildungszeiten absolviert haben oder durch einen entsprechenden Schulabschluss die Ausbildungszeit verkürzt werden kann o. ä. Die Regelausbildung in Vollzeit von drei bzw. dreieinhalb Jahren kann dadurch auf maximal vier Jahre ausgedehnt werden.

belegen die relativ guten Zwischenprüfungsergebnisse der ersten Gruppe. Das positive Ergebnis bei den Zwischenprüfungen der allein erziehenden jungen Mütter hat nach Meinung des Forschungsteams eine über das Modellprojekt hinausreichende Bedeutung.

– Nach Aussage der Betriebe war die staatliche Subvention erforderlich. Sie hatte Initialfunktion, damit die Ausgrenzung einer quantitativ bislang unterschätzten Personengruppe im Ausbildungssystem deutlich werden konnte und berücksichtigt wurde.

– Das große Interesse der Zielgruppe an dem Förderprogramm, die hohe Motivation der jungen Frauen einen Berufsabschluss zu erreichen sowie die Ausbildungsbereitschaft der am Projekt teilnehmenden Betriebe lässt darauf schließen, dass durch das Projekt den jungen Müttern ohne Berufsabschluss – und damit einer wohl zu Unrecht als besonders „schwierig" geltenden Zielgruppe – eine reelle Chance zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt eröffnet wird.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Das BBiG und die aufgrund von BBiG/HwO erlassenen Ausbildungsordnungen gehen für die berufliche Erstausbildung grundsätzlich von einer Vollzeitausbildung aus. Daher sind Ausbildungsverträge über eine „Teilzeitausbildung" berufsbildungsrechtlich sehr bedenklich, abgesehen von den bekannten fachlichen und organisatorischen Schwierigkeiten.

Als Teilzeitausbildungsverträge sind solche Ausbildungsverträge anzusehen, bei denen eine Ausbildungsdauer vereinbart wird, die – wegen einer nicht vollen täglichen Ausbildungszeit – länger ist als die in der Ausbildungsordnung vorgeschriebene. Bei 50%iger Teilzeit (= Halbtagsausbildung) würde sich eine dreijährige Ausbildungsdauer auf eine Gesamtausbildungszeit von sechs Jahren verlängern, denn eine Teilzeitausbildung kann aus tatsächlichen Gründen nicht innerhalb der gesetzlichen – auf Vollzeitausbildung ausgelegten – Ausbildungsdauer durchgeführt und abgeschlossen werden. Bei so reduzierter täglicher Präsenz des Auszubildenden im Betrieb wäre eine ordnungsgemäße, am Ziel des §1 Abs. 2 BBiG orientierte Berufsausbildung – die nicht nur Qualifikationsvermittlung, sondern auch den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen möglichst realitätsnah zu ermöglichen hat – innerhalb der Regelausbildungsdauer nicht mehr gewährleistet.

Das dargestellte „modifizierte Vollzeitmodell" des Landes Hessen einer Berufsausbildung junger Mütter mit sozialpädagogischer Betreuung geht jedoch von einem anderen Ansatz aus. Dieser Ansatz konnte aufgrund des äußerst erfolgreichen Verlaufs des Modellprojekts bundesweit transportiert werden. Der Bund-Länder-Ausschuss „Berufliche Bildung" hat am 30. März 2001 ein Eckwertepapier zu einer modifizierten Vollzeitausbildung beschlossen, um allein erziehenden Müttern und Vätern die Möglichkeit zu geben, eine qualifizierte Ausbildung neben der Kinderbetreuung aufzunehmen. Mit diesem Beschluss wird eine Grundlage geschaffen, jungen ausbildungswilligen Menschen in einer besonderen persönlichen Situation eine Ausbildung im dualen System zu ermöglichen.

Bei grundsätzlicher Beibehaltung der in der Ausbildungsordnung festgelegten Regelausbildungsdauer (drei Jahre) findet lediglich eine moderate Reduzierung der täglichen betrieblichen Ausbildungszeit auf sechs Stunden (= 30 Stunden wöchentlich) statt. Kompensiert wird die – um maximal ein Viertel – verringerte tägliche Ausbildungszeit zum Teil durch das Vorliegen gesetzlicher Verkürzungsgründe (§29 Abs. 2 BBiG bzw. §27a Abs. 2 HwO), durch besonders komprimierte Vermittlung der Ausbildungsinhalte durch den Stammbetrieb (im Ausbildungsverbund) und den vollen (ungekürzten) Berufsschulunterricht im Blockmodell.

Eine solche, auf die besonderen Bedingungen der beteiligten Auszubildenden abgestellte Berufsausbildung stellt hier eher eine „modifizierte Vollzeitausbildung" mit der Besonderheit dar, dass hier nicht der Weg einer kalendarischen Abkürzung der Ausbildungszeit, sondern der einer tageszeitlichen Verkürzung gegangen wird. Da die betriebliche Gesamtausbildungszeit gegenüber einer Ganztagsausbildung mit kalendarischer Verkürzung im Wesentlichen unverändert bleibt, bewegt sich eine so praktizierte „Dreiviertel-Ausbildung" noch im Rahmen der vom BBiG vorgegebenen Konzeption einer Vollzeitausbildung. Denn auch bei Vollzeitausbildung gibt es im Rahmen tarifvertraglicher und individueller Regelungen eine gewisse Bandbreite hinsichtlich der wöchentlichen betrieblichen (Arbeits- bzw.) Ausbildungszeit (z.B. 35 Stunden/Woche).

Die zuständige Stelle hat bei der Eintragung von Ausbildungsverhältnissen mit reduzierter täglicher Ausbildungszeit besonders sorgfältig zu prüfen, ob das Ziel der Berufsausbildung (in der tageszeitlich gekürzten Ausbildungszeit) mit der in der Ausbildungsordnung beispielsweise vorgesehenen dreijährigen Ausbildungsdauer erreichbar ist. Soweit erforderlich, kann die zuständige Stelle auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit auch verlängern (§29 Abs. 3 BBiG/§ 27a Abs. 3 HwO).

3.4 Neue Prüfungsformen

3.4.1 Integrierte Prüfung – Evaluationsergebnisse

Bereits Mitte der achtziger Jahre fand die Förderung und Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz Eingang in die duale Berufsausbildung und steht seither als gleichwertiges Ausbildungsziel neben dem Erwerb fachspezifischer Qualifikationen. Die Prüfungen im dualen Ausbildungssystem blieben von dieser Entwicklung zunächst weitgehend unberührt. Mit der Neuordnung des Ausbildungsberufs Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin 1994[1]) ist mit der integrierten Prüfung erstmals eine Prüfungsform erlassen worden, die ausdrücklich auf berufliche Handlungskompetenz ausgerichtet ist[2]).

Bei der Abschlussprüfung in diesem Ausbildungsberuf findet die Integration Anwendung auf die gesamte Prüfung (mit Ausnahme des Prüfungsfachs Wirtschafts- und Sozialkunde). Insgesamt werden drei integrierte Prüfungsaufgaben vorgelegt. Jede dieser Prüfungsaufgaben integriert eine zeichenpraktische Aufgabenstellung (Herstellungsteil) mit einem ergänzenden schriftlichen Aufgabenteil im Rahmen von Arbeitsaufträgen. Beim Herstellungsteil sind technische Unterlagen anzufertigen, zu ändern oder zu ergänzen. Im schriftlichen Aufgabenteil werden einzelne Aspekte der Herstellungsaufgabe aufgegriffen, die aus Sicht der Produkttechnologie, der Fertigungs- und Montagetechnik oder der fachspezifischen Information und Kommunikation zu erläutern, zu modifizieren oder zu analysieren sind. Herstellungsteil und schriftlicher Aufgabenteil ergänzen sich zu einem in sich geschlossenen

[1]) „Verordnung über die Berufsausbildung zum Technischen Zeichner/zur Technischen Zeichnerin", in: Bundesgesetzblatt vom 5. Januar 1994, Teil 1, Nr. 1; vgl. auch Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.6

[2]) Zwischenzeitlich wurden weitere handlungsorientierte Prüfungsformen entwickelt, vgl. dazu Kapitel 3.4.2 sowie insbesondere die Berufsbildungsberichte 2000, Kapitel 3.6 und 2001, Kapitel 3.4.

Ganzen, bei dem sich die einzelnen Teilaufgaben nur im Zusammenhang bearbeiten lassen.

Die integrierte Prüfung hatte zunächst Erprobungscharakter; die in der Verordnung über die Berufsausbildung zum Technischen Zeichner/zur Technischen Zeichnerin enthaltenen Prüfungsanforderungen wurden befristet bis zum Jahr 2000 erlassen. Während dieser Zeit wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die neue Prüfungsform in einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Auf der Grundlage der Ergebnisse[1]) sollte bei Ablauf der Erprobungsfrist u. a. über eine dauerhafte Einrichtung der integrierten Prüfung in diesem Ausbildungsberuf entschieden werden.

Für die Evaluation der Abschlussprüfung[2]) wurde ein Untersuchungskonzept entwickelt, das qualitative und quantitative Methoden umfasst. Nachfolgend wird auf die Ergebnisse der schriftlichen Haupt- und Kontrollbefragung von Ausbildern, Prüfern und Berufsschullehrern eingegangen; beiden Befragungen erfolgten über alle fünf Fachrichtungen[3]). Die dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf die Fachrichtungen Maschinen- und Anlagetechnik sowie Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik. Die anderen drei Fachrichtungen werden wegen zu geringer Besetzung mit Auszubildenden weitgehend vernachlässigt.

Organisatorische Besonderheiten

Nach der 1994 neu erlassenen Prüfungsregelung wird erstmals ein auf höchstens zwei Stunden festgelegter Teil der Abschlussprüfung mittels CAD durchgeführt. Hieraus ergeben sich besondere organisatorische Anforderungen. Die zuständigen Stellen müssen gewährleisten, dass jedem Prüfungsteilnehmer am Prüfungstag ein CAD-Arbeitsplatz, ausgerüstet mit entsprechender Hard- und Software, zur Verfügung steht.

Anfangs bestanden große Bedenken, dies realisieren zu können. Inzwischen haben die zuständigen Stellen praktikable Lösungen gefunden. Teilweise wird der CAD-Prüfungsteil im Ausbildungsbetrieb abgenommen, zum Teil erfolgt dies in der Berufsschule. Zum Zeitpunkt der Hauptuntersuchung bearbeiteten rund 35% der Auszubildenden der Fachrichtung Maschinen- und Anlagetechnik und etwa 15% der Auszubildenden der Fachrichtung Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik die CAD-Aufgabe im eigenen Ausbildungsbetrieb. Mehrheitlich wurde die CAD-Prüfung in der Berufsschule bearbeitet. Bis zur Kontrolluntersuchung hat sich dies leicht verändert. Zu diesem Zeitpunkt wurde der CAD-Teil in der Fachrichtung Maschinen- und Anlagetechnik zu rund 50% und in der Fachrichtung Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik zu über 60% in der Berufsschule durchgeführt.

Aufwand und Kosten

Im Vorfeld der Erprobung wurde die Vermutung geäußert, dass integrierte Prüfungen den organisatorischen Aufwand vergrößern, die Prüfer zeitlich mehr fordern sowie höhere Kosten verursachen. Anhand der vorliegenden Befunde können diese Vermutungen nicht generell bestätigt werden. Es zeigt sich eher ein uneinheitliches Bild: Während in einigen Kammerbezirken der organisatorische Aufwand, die zeitliche Belastung der Prüfer und die mit der Prüfungsdurchführung verbundenen Kosten deutlich anstiegen, kam es in anderen Kammerbezirken im Vergleich zur bisherigen Prüfung sogar zu einer Verminderung von Aufwand und Kosten. Im Durchschnitt zeigte sich eine moderate Aufwands-, Zeit- und Kostensteigerung um etwa 15 %. Dies geht bei den Kammern in erster Linie auf die Organisation des CAD-Prüfungsteils zurück; die Prüfer benötigen vor allem für die Bewertung der Prüfungsleistungen mehr Zeit. Ein höherer Zeit-, Kosten- und Organisationsaufwand führt aber nicht zwangsläufig zu einer negativen Bewertung der integrierten Prüfung. Vielmehr scheint es so, dass die zuständigen Stellen, sofern sie durch die integrierte Prüfung Aufwandserhöhungen verzeichnen, diese aufgrund der Vorteile der integrierten Prüfung in Kauf nehmen.

Praxisnähe

Die integrierte Prüfung hat das Ziel, die Prüfungsaufgaben in Form und Inhalt auf die betriebliche Praxis abzustimmen. Diese Zielsetzung wurde für die einzelnen Fachrichtungen in unterschiedlichem Ausmaß erreicht: Während vier Fünftel der Befragten der Fachrichtung Maschinen- und Anlagetechnik die Prüfungsgestaltung als „überwiegend“ praxisnah beurteilen, vertreten in der Fachrichtung Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik nur zwei Drittel diese Ansicht. Dieser Befund legt nahe, dass praxisnahe Anforderungen auch mit der integrierten Prüfung nur teilweise, aber doch überwiegend abgebildet werden können. U. a. beeinflusst der zeitliche Umfang des CAD-Prüfungsteils die Praxisnähe der Prüfung. Von allen Befragten, die sich bei der Kontrolluntersuchung in offenen Kommentaren äußerten, erachten 90% den CAD-Prüfungsanteil mit einem Anteil von zwei Stunden als zu gering angesetzt, da in den meisten Betrieben fast ausschließlich an und mit CAD-Systemen gearbeitet wird.

Die Grundidee der integrierten Prüfung wird insgesamt akzeptiert und positiv bewertet. Das verknüpfende Prüfen von Fertigkeiten und Kenntnissen wird zwar noch etwas verhalten beurteilt; dies kann daran liegen, dass die ungewohnte Form der Integration anfangs auch bei der Umsetzung in Prüfungsaufgaben noch Schwierigkeiten bereitete, die in der Zwischenzeit weitgehend behoben werden konnten. Übereinstimmung unter den Befragten besteht aber dahingehend, dass übergreifende Qualifikationen wie auch berufliche Handlungskompetenz insgesamt mit der integrierten Prüfung besser erfassbar sind als mit traditionell gestalteten Prüfungen.

Zusammenfassung

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts zeigen, dass es gelungen ist, die integrierte Prüfungsform für den Ausbildungsberuf Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin in ein konkretes und gebräuchliches Prüfungsverfahren zu überführen. Die Methode wird für diesen Beruf als geeignet eingestuft und positiv aufgenommen. Das Konzept der integrierten Prüfung wird daher auch über die Befristung hinaus beibehalten. Der Verordnungsgeber hat zwischenzeitlich im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung die Ausbildungsordnung in Bezug auf die Prüfungsregelung modifiziert. Dabei wurde die zeitliche Festlegung für den CAD-Teil

---

[1]) Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung sind umfassend dokumentiert in: Ebbinghaus, M./Schmidt, J.U.: „Praxishandbuch. Integrierte Prüfung bei Technischen Zeichnern und Technischen Zeichnerinnen“, Bundesinstitut für Berufsbildung, 2000

[2]) Die Zwischenprüfung ist der Abschlussprüfung vergleichbar konzipiert. Hauptgegenstand der Evaluation war die Abschlussprüfung.

[3]) Die Hauptbefragung fand zum Prüfungstermin Januar 1998 (n = 863) und die Kontrollbefragung zum Prüfungstermin Januar 1999 (n = 608) statt. Die Ausbildung kann in den Fachrichtungen Maschinen- und Anlagetechnik, Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik, Stahl- und Metallbautechnik, Elektrotechnik und Holztechnik erfolgen.

von höchstens zwei Stunden aufgehoben und durch eine Regelung ersetzt, die einen nach oben offenen Mindestumfang vorsieht[1]).

3.4.2 Betriebliche Projektarbeit als Prüfungsaufgabe in den IT-Berufen

Seit 1996 sind in den Ausbildungsordnungen zahlreicher neuer und modernisierter Ausbildungsberufe innovative Konzepte und Methoden für die Abschlussprüfung festgeschrieben worden. Das den verschiedenen Prüfungsverfahren gemeinsame Merkmal besteht in der verstärkten inhaltlichen, formalen und strukturellen Ausrichtung auf betriebliche Arbeitsanforderungen und -abläufe.

Unter diesen innovativen Prüfungsmethoden ist die betriebliche Projektarbeit eine der bedeutendsten. Sie wurde erstmals bei den 1997 in Kraft getretenen vier neuen Berufen der Informations- und Telekommunikationstechnik als Teil der Abschlussprüfung eingeführt[2]). Das spezifisch Neue an der Projektarbeit besteht darin, dass es sich bei ihr nicht um eine rein für Prüfungszwecke entwickelte Aufgabenstellung handelt, sondern dass sie einen realen Auftrag des Ausbildungsbetriebs zum Gegenstand hat. Damit verlagert sich ein Teil der Prüfung in den Betrieb, wodurch es gleichzeitig möglich wird, in der Prüfung betriebliche Besonderheiten und betriebsspezifisch vermittelte Qualifikationen zu berücksichtigen. Bei den IT-Berufen sind neben der Bearbeitung des Projektes eine schriftliche Dokumentation der Projektdurchführung sowie eine Präsentation des Projektes vor dem Prüfungsausschuss mit anschließendem Fachgespräch Bestandteile der betrieblichen Projektarbeit:

Betriebliche Projektarbeit

Durchführung und Dokumentation	Präsentation und Fachgespräch
insgesamt 35 bzw. 70 Stunden	insgesamt 30 Minuten

Bei der Einführung der betrieblichen Projektarbeit lagen noch keine Erfahrungen und Erkenntnisse dazu vor, ob sie sich als Methode für berufliche Prüfungen eignet und inwieweit sie zuverlässige Aussagen über berufliche Handlungskompetenz ermöglicht. Um diese Lücke zu schließen, evaluierte das Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragt vom Bundesministeriums für Bildung und Forschung die neue Prüfungsform parallel zum ersten regulären Prüfungsdurchgang im Sommer 2000.

• Evaluierungskonzept

Der Evaluierung lag die Annahme zugrunde, dass die betriebliche Projektarbeit als eine Variante praxisnaher, handlungsorientierter Prüfungsformen besser als die traditionellen Prüfungsmethoden geeignet ist, berufliche Handlungskompetenz sichtbar und beurteilbar zu machen. Da die Aussagekraft einer Prüfung stark von ihrer Implementation beeinflusst wird, ergaben sich für die Evaluierung zwei Themenbereiche: Die Untersuchung der Implementierungs- und Organisationsprozesse bei der Einführung der neuen Prüfungsform und die Untersuchung der Eignung der neuen Prüfungsform, berufliche Handlungskompetenz zu erfassen.

Das entwickelte Evaluierungskonzept war mehrstufig und als Kombination aus qualitativen und quantitativen Methoden angelegt. Mit Sachstandsanalysen wurden sämtliche ausbildungsbezogenen Grunddaten bei allen Industrie- und Handelskammern in Deutschland erhoben. Die Daten dienten als Hintergrundinformation und als Planungsgrundlage für die Hauptuntersuchung. Im Rahmen der Hauptuntersuchung wurden über Fallstudien in insgesamt sechs Kammerbezirken qualitative Daten erhoben. Dabei wurden mit rund 70 Gesprächpartnern leitfadengestützte Interviews geführt, um die bisherigen Erfahrungen von Prüfern, Prüflingen, Ausbildern, Lehrern und Mitarbeitern der zuständigen Stellen mit der neuen Prüfungsform zu erfragen. Die schriftliche Befragung zur Erhebung quantitativer Daten erfolgte als Vollerhebung bei allen Prüfern und Prüferinnen in den IT-Berufen aus der Sommerprüfung 2000. Von den knapp 3.500 verschickten Fragebögen wurden 1.157 auswertbare Bögen zurückgesandt. Die Auswertung des qualitativen Datenmaterials erfolgte inhaltsanalytisch, das quantitative Datenmaterial wurde statistisch analysiert.

• Ergebnisse aus der Evaluation[1])

Die Projektarbeit aus Sicht der Betriebe

Grundsätzlich befürworten die betrieblichen Praktiker die Projektarbeit. Sie heben vor allem die Kongruenz zwischen dieser Prüfungsform und der Ausbildungs- sowie Betriebspraxis hervor, wodurch die Projektarbeit den Charakter einer nahtlosen Verbindung zwischen Ausbildung und anschließender Beschäftigung erhält. Auch die betriebswirtschaftliche Verwertbarkeit des Projekts wird positiv aufgenommen.

Da es sich bei der Projektarbeit um einen realen Betriebsauftrag handelt, der auf jeden Fall erledigt werden muss, bringt diese Prüfungsform für die Betriebe keinen nennenswerten organisatorischen Mehraufwand mit sich. Ebenso bereitet es keine sonderlichen Schwierigkeiten, prüfungsgeeignete Projekte bereitzustellen. Als Schwäche der neuen Prüfungsform wird in diesem Zusammenhang die auf 35 bzw. 70 Stunden begrenzte Zeitvorgabe für die Projekte herausgestellt. Reale betriebliche Aufträge sind im Normalfall zeitlich umfangreicher und müssen für die Prüfung künstlich reduziert werden. Dadurch lässt sich die Prüfungsform „Projektarbeit“ nicht in optimaler Weise praxisnah gestalten. Ungeachtet dieser Einschränkung beim Praxisbezug sprechen die betrieblichen Praktiker der Projektarbeit hohe Aussagekraft über die berufliche Befähigung zu.

Die Projektarbeit aus Sicht der Kammern

Die befragten Kammermitarbeiter stehen der Prüfungsform prinzipiell aufgeschlossen gegenüber. Durch die zeitliche Streckung des Prüfungsgeschehens – von der Beantragung der Projektarbeit bis zum Fachgespräch vergehen in der Regel sechs Monate – haben sich für sie vielfältige Veränderungen bei der zeitlichen und formalen Organisation der Prüfung ergeben. Neu sind vor allem die sehr umfangreichen Ko-

[1]) „Erste Verordnung zur Änderung über die Berufsausbildung zum Technischen Zeichner/zur Technischen Zeichnerin vom 19. Juni 2000“, in: Bundesgesetzblatt, Jahrgang 2000, Teil I, Nr. 27, 23. Juni 2000, Seite 863

[2]) Zu den Prüfungen im IT-Bereich vgl. auch Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.4

[1]) Zu ersten Zwischenergebnissen vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.4

ordinierungsaufgaben, wie etwa die Organisation von Prüfersitzungen zur Projektgenehmigung oder die Zuordnung von Projekten zu Prüfern nach fachlichen Schwerpunkten. Die Kammermitarbeiter erleben dies aber nicht als nachteilig, vielmehr sehen sie darin eine persönliche Herausforderung.

Als Nachteil der Projektarbeit stellten die Kammermitarbeiter immer wieder die intensive zeitliche Inanspruchnahme der Prüfer und den dadurch bedingten hohen Bedarf an Prüfern heraus. Vor diesem Hintergrund fürchten sie, bei weiter steigenden Ausbildungszahlen in den IT-Berufen auf Dauer nicht ausreichend Prüfungspersonal bereitstellen zu können.

Die Projektarbeit aus Sicht der Prüfer und Prüferinnen

Ähnlich wie die betrieblichen Praktiker und die Kammermitarbeiter herrscht auch bei den Prüfern eine positive Einstellung zur betrieblichen Projektarbeit als Prüfungsform in den IT-Berufen vor. Die ganzheitliche, auf prozessbezogene Kompetenzen ausgerichtete Bewertung der Prüfungsleistungen bereitet ihnen jedoch noch gewisse Schwierigkeiten. Zwar erkennen die Prüfer an, dass sich für eine solche Bewertung kaum formale und objektive Kriterien bereitstellen lassen, dennoch äußerten sie vielfach den Wunsch nach einheitlicheren Beurteilungsrichtlinien. Aber auch ohne diese sehen sie in der Projektarbeit eine Prüfung mit hoher Aussagekraft über berufliche Handlungsfähigkeit.

Kritisch stehen die Prüfer dem mit der Projektarbeit verbundenen Zeitaufwand gegenüber, nicht nur, weil das Einarbeiten in sehr unterschiedliche Projektthemen zeitintensiv ist, sondern auch, weil sie über einen längeren Zeitraum hinweg mehrfach in ihrer Funktion gefordert werden. Dennoch bewerten die Prüfer die neue Prüfungsform insgesamt positiv. Sie (n = 1.109) sehen sie als eine moderne Prüfungsform, die der Struktur und dem Anforderungsprofil der IT-Berufe angemessen und daher zukunftsweisend ist[1]).

• Zusammenfassung

Mit der Einführung der betrieblichen Projektarbeit ist es nach den vorliegenden Erkenntnissen gelungen, eine Prüfungsmethode zu finden, die der Struktur und den tatsächlichen beruflichen Anforderungen der IT-Branche angemessen ist. Der wesentliche Vorteil der Projektarbeit ist ihr realer Charakter, wodurch die Prüfung an Praxisnähe und Aussagekraft über berufliche Handlungskompetenz gewinnt. Die beim ersten größeren Durchlauf aufgetretenen Schwierigkeiten werden überwiegend als normale Anfangsprobleme eingestuft, die sich mit zunehmender Erfahrung lösen lassen. Auf die Frage der Prüfergewinnung ist allerdings bislang noch keine zufriedenstellende Antwort gefunden worden. Im Kontext der Reform des Prüfungswesens betrachtet, haben die Erfahrungen mit der betrieblichen Projektarbeit gezeigt, dass die eingeschlagene Richtung, Prüfungen praxisnah und handlungsorientiert zu gestalten, realisierbar und zukunftsweisend ist.

[1]) Auf die Frage, ob die neue Prüfungsform zukunftsweisend ist, antworteten 24,8 % der Prüfer und Prüferinnen mit „ja“, 50,1 % mit „eher ja“, 18,6 % mit „eher nein“ und 6,5 % mit „nein“.

3.4.3 Gestreckte Abschlussprüfung

Der Zwischenprüfung, die nach § 42 BBiG der Ermittlung des Ausbildungsstandes dient, wird von Betrieben und Auszubildenden häufig nur geringe Bedeutung beigemessen. Vor dem Hintergrund dieses Bedeutungsverlustes und des mit der Durchführung der Zwischenprüfung gleichwohl verbundenen, nicht unerheblichen Aufwandes hat die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in ihrem Beschluss vom 22. Oktober 1999 zur strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung u. a. vereinbart zu prüfen, ob Zwischenprüfungen zukünftig noch notwendig sind. Dazu ist eine Arbeitsgruppe aus Vertretern und Vertreterinnen des Bundes, der Länder und der Sozialpartner gebildet worden, die sich seit Frühjahr 2000 mit diesem Themenkomplex befasst. Sie hat das Modell einer gestreckten Abschlussprüfung entwickelt, bei der in der Regel nach zwei Jahren anstelle der derzeit nicht bewerteten Zwischenprüfung ein erster Teil der Abschlussprüfung durchgeführt wird[1]).

Angesichts der mit dieser neuen Struktur verbundenen, bisher noch nicht überschaubaren Folgen für die Berufsausbildung soll diese Prüfungsstruktur zunächst in einem Feldversuch erprobt werden (§ 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 Abs. 2 HwO). Es steht damit also keine weitere Standardprüfungsform zur Verfügung; vielmehr ist sowohl der Zeitraum der Erprobung wie auch die Anzahl der einzubeziehenden Berufe begrenzt, um gegenüber den bestehenden, weiterhin gültigen Vorgaben des BBiG und der HwO das Regel-Ausnahme-Verhältnis zu wahren. Die Arbeitsgruppe hat vorgeschlagen, das Modell der gestreckten Prüfung vorrangig in gewerblich-technischen Berufen zu erproben. Die Struktur der gestreckten Abschlussprüfung, die nur bei Ausbildungsberufen mit einer Ausbildungsdauer ab drei Jahren möglich sein soll, sieht dabei wie folgt aus:

Die Zwischenprüfung wird bewertet und gewichtet und als Teil 1 in das Abschluss-Gesamtergebnis einbezogen; das Gesamtergebnis wird aus Teil 1 und Teil 2 der Zwischenprüfung gebildet. Dabei beträgt der Anteil von Teil 1 an der Abschlussprüfung 20 % bis 40 %. Innerhalb dieser Bandbreite wird die Quote für jeden in die Erprobung einbezogenen Beruf in den jeweiligen Prüfungsvorschriften der Ausbildungsordnung festgelegt, um so den Anteil von Teil 1 individuell passend zum jeweiligen Ausbildungsberuf und dem Aufbau seiner Ausbildung zu regeln. Die Prüfung von Teil 1 findet in der Regel am Ende des zweiten Ausbildungsjahres statt und bezieht sich auf Ausbildungsinhalte aus den ersten 18 Ausbildungsmonaten sowie auf den dafür wesentlichen Berufsschulunterricht. Eine eigenständige Wiederholbarkeit von Teil 1 ist nicht vorgesehen, da Teil 1 keine selbstständige Teilprüfung, sondern Teil einer Gesamtprüfung ist. Die Wiederholung von Teil 1 erfolgt daher im Rahmen der zweimaligen Wiederholungsmöglichkeit der Abschlussprüfung (§ 4 Abs. 2 BBiG/§ 31 Abs. 1 HwO).

Teil 2 der Abschlussprüfung wird – wie bisher – am Ende der Ausbildungszeit durchgeführt und bezieht sich auf die während der gesamten Ausbildungszeit zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse sowie auf den dafür wesentlichen Berufsschulunterricht. Allerdings sollen Inhalte, die bereits Gegenstand von Teil 1 der Abschlussprüfung gewesen sind, nur noch insoweit einbezogen werden, als es für die nach § 35 BBiG zu treffende Feststellung der Berufsfähigkeit erforderlich ist. Die gestreckte Abschlussprüfung ist bestanden, wenn im Gesamtergebnis von Teil 1 und Teil 2 sowie in Teil 2 ausreichende Leistungen erbracht worden sind. Mangelhafte und

[1]) Vgl. auch Teil I, Kapitel 4

ungenügende Leistungen in Teil 1 hingegen sollen durch die Ergebnisse in Teil 2 ausgeglichen werden können.

Für bereits laufende Ausbildungsverhältnisse wird durch eine Übergangsregelung sichergestellt, dass diese noch nach den bis zum Inkrafttreten der Erprobungsverordnung gültigen Vorschriften, d. h. mit Zwischen- und Abschlussprüfung in der bisherigen Form, zu Ende geführt werden können. Die Parteien des Ausbildungsvertrages können jedoch den Abschluss nach den neuen Prüfungsvorschriften vereinbaren, wenn noch keine (unbewertete) Zwischenprüfung abgelegt worden ist. Wegen der Befristung der Erprobung auf fünf Jahre wird auch für die Ausbildungsverhältnisse, die bei Außerkrafttreten der Erprobung bestehen, eine Übergangsregelung erlassen werden, damit diese Auszubildenden die Abschlussprüfung noch nach den Vorschriften der gestreckten Abschlussprüfung ablegen können.

Die Erprobung dieser neuen Prüfungsstruktur ist bisher für die vier fahrzeugtechnischen Berufe, für die Berufe Chemikant/Chemikantin, Pharmakant/Pharmakantin, die drei Laborberufe sowie für den Verfahrensmechaniker bzw. die Verfahrensmechanikerin Glastechnik in einem Antragsgespräch festgelegt worden.

3.5 Personal in der beruflichen Ausbildung

3.5.1 Entwicklung der Ausbilder-Eignungs- und Meisterprüfungen

Für die betriebliche Ausbildung ist gesetzlich festgelegt, dass nur ausbilden darf, wer die persönliche und fachliche Eignung dafür besitzt. Weiter ist vorgesehen, dass nur diejenigen den entsprechenden Eignungsnachweis – in der Regel durch die Ausbilder-Eignungsprüfung – erbringen müssen, die für die Planung und Durchführung der Ausbildung verantwortlich sind; die Betriebe melden diese Personen dann den zuständigen Stellen. Von den bei den Kammern als verantwortlich gemeldeten Ausbildern und Ausbilderinnen ist lediglich eine Minderheit ausschließlich mit dieser Aufgabe befasst; die überwiegende Mehrheit des Ausbildungspersonals, nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung rund 94 %, bildet nebenberuflich im Rahmen ihrer Produktions- oder Dienstleistungsfunktion aus.

In den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft (städtischer Bereich) legten im Jahr 2000 insgesamt 51.632 Personen mit Erfolg eine Ausbilder-Eignungsprüfung ab (vgl. **Übersicht 65**), davon 11.707 bzw. 22,7 % in den neuen Ländern (1999: 10.872 bzw. 21,6 %). Damit ist ihr Anteil im Vergleich zu 1999 weiter leicht angestiegen. Wie in den vergangenen Jahren stellten auch im Jahr 2000 die Frauen mehr als ein Drittel (36,2 %) aller erfolgreichen Prüfungsteilnehmer; in den neuen Ländern lag ihr Anteil mit 42,3 % weiterhin über dem entsprechenden Wert in den alten Ländern (34,5 %).

Die Anzahl der Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich Industrie und Handel belief sich im Jahr 2000 auf insgesamt 15.653 (1999: 18.936). Diese Zahl ist jedoch mit den höheren Werten der Jahre vor 1999 nicht vergleichbar, da es nach Angaben des Deutschen Industrie- und Handelskammertags im Zusammenhang mit der neuen Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) auch Veränderungen bei den statistischen Erhebungskategorien, die als Grundlage für eine Befreiung gelten (§§ 6 und 7 AEVO), gegeben hat. Dies hat zu einer Reduzierung von bislang fünf auf jetzt nur noch zwei Kategorien und möglicherweise zu Erfassungsproblemen bei den einzelnen Erhebungstatbeständen geführt.

Die Verteilung der bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen auf die verschiedenen Ausbildungsbereiche zeigt **Übersicht 66**. Wie schon in den Jahren zuvor ist die Gewichtung der einzelnen Ausbildungsbereiche für die Rekrutierung des Ausbildungspersonals weitgehend gleich geblieben, wobei allerdings der Anteil von Industrie und Handel im Vergleich zum Vorjahr erneut um rund zwei Prozentpunkte zugenommen hat. Eine regionale Betrachtung zeigt, dass sich die Anteile von Industrie und Handel sowie Handwerk in den alten und neuen Ländern einander angenähert haben. Der Bereich Industrie und Handel stellte in den alten Ländern 77,7 % aller bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen. Seit 1998 ist in den neuen Ländern der entsprechende Anteil von rund 65 % auf rund 73 % in den Jahren 1999 und 2000 gestiegen. Der Anteil des Handwerks sank von 19 % auf rund 17 % in den alten Ländern; in den neuen Ländern nahm er um einen Prozentpunkt auf rund 21 % zu.

Insgesamt ist die Anzahl der Ausbilder und Ausbilderinnen auch im Jahr 2000 gestiegen. In den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Freie Berufe und Hauswirtschaft waren insgesamt 587.683 Personen in dieser Funktion registriert; dies ist gegenüber 1999 ein Zuwachs um 13.561 bzw. 2,3 %. Während in den alten Ländern mit minus 0,9 % auf 490.153 ein leichter Rückgang zu verzeichnen war, gab es in den neuen Ländern einen kräftigen Anstieg um 18,2 % auf 97.530. Erhebliche Unterschiede zwischen alten und neuen Ländern gibt es nach wie vor bei den Anteilen der Frauen an der Gesamtzahl des Ausbildungs-

Übersicht 65: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen und Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“ 1996 bis 2000

Jahr	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen[1])			Befreiungen von Ausbilder-Eignungsprüfungen im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“		
	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
1996	50.296	40.885	9.411	22.854	14.436	8.418
1997	49.006	30.613	9.393	22.552	16.621	5.931
1998	50.377	39.852	10.525	21.516	18.694	2.822
1999	50.423	39.551	10.872	18.936	16.532	2.404
2000	51.632	39.925	11.707	15.653	14.089	1.564

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 71, Seite 163

[1]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung sowie jährliche Arbeitsunterlage „Berufliche Bildung“

Übersicht 66: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1999 und 2000 in Prozent

	1999	2000
Industrie und Handel	74,5	76,6
Handwerk	19,3	17,4
Öffentlicher Dienst	4,6	4,5
Landwirtschaft	1,3	1,3
Hauswirtschaft[1])	0,3	0,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 72, Seite 163

[1]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Berechnung des Bundesinstituts für Berufliche Bildung

personals. Während diese Quote in den alten Ländern rund 22,7% betrug und damit nur etwas über dem bundesweiten Wert von 25,6% lag, stellten die Frauen in den neuen Ländern rund 41% des Ausbildungspersonals.

Im Handwerk gibt es keine gesonderte Erfassung von Ausbildern und Ausbilderinnen. Dies sind generell die Meister und Meisterinnen, da die Meisterprüfung auch die Anforderungen für die Ausbilder-Eignung umfasst. In jedem ausbildenden Handwerksbetrieb kann daher von mindestens einer persönlich und fachlich geeigneten Person ausgegangen werden. Nach der Statistik des Deutschen Handwerkskammertags gab es im Jahr 2000 in den alten Ländern 181.671 (1999: 166.339) und in den neuen Ländern 47.352 (1999: 65.836), insgesamt damit 229.023 (1999: 232.175) Ausbildungsbetriebe und damit auch mindestens diese Anzahl ausbildender Meister und Meisterinnen. Bemerkenswert ist bei diesen Zahlen der kräftige Anstieg der Ausbildungsbetriebe in den alten Ländern um rund 15.300 bzw. 8,4%, während es in den neuen Ländern im Vergleich zu 1999 einen Rückgang um fast 18.500 bzw. 28% gab.

Unter Einbeziehung des Handwerks ergibt sich somit über alle Ausbildungsbereiche für 2000 die Anzahl von insgesamt 816.706 Ausbildern und Ausbilderinnen (alte Länder: 671.824, neue Länder: 144.882). Bundesweit war dies gegenüber 1999 ein Zuwachs um rund 10.409 bzw. 1,3%. Im Einzelnen bedeutet dies in den alten Ländern einen Zuwachs um 1,6% und in den neuen Ländern einen leichten Rückgang um 0,5%.

51,7% aller ausbildenden Kräfte waren im Bereich Industrie und Handel tätig und 28,0% im Handwerk. Auf die Freien Berufe entfielen 13,0%, auf den Öffentlichen Dienst 4,0% und die Landwirtschaft 2,4%. Damit haben sich die Anteile dieser Ausbildungsbereiche in den letzten Jahren kaum geändert.

Die Zahl der bestandenen Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft ist im Jahr 2000 weiter zurückgegangen und lag mit 42.782 um 9,5% niedriger als 1999 (vgl. **Übersicht 67**). Von 1998 auf 1999 hatte es hier eine Abnahme um 6% und von 1997 auf 1998 um 4% gegeben. Der Anteil der Frauen an allen erfolgreichen Teilnehmern an Meisterprüfungen hat sich von rund 11% auf 12,5% erhöht, wobei nach wie vor große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsbereichen existieren. Am höchsten war der Anteil der Frauen, abgesehen von dem Bereich Hauswirtschaft, im Öffentlichen Dienst mit 21% sowie in der Landwirtschaft mit 20,7%. Industrie und Handel stellten 4,6% und das Handwerk 13,4% aller neuen Meisterinnen.

3.5.2 Personalqualifizierung im Internet

Für das Personal in der beruflichen Bildung sind Wissen und Erfahrung zentrale Qualifizierungsbestandteile. Wichtig ist, schnell und arbeitsplatznah mit aktuellen Informationen versorgt zu werden und Qualifizierung dann nachfragen zu können, wenn es die Situation erfordert. Diese Personengruppe ist berufsbedingt darauf angewiesen, sich auf Veränderungen einzustellen und sich stets auf dem Laufenden zu halten. Hierzu gehört auch der kompetente Einsatz des Internet zu Lernzwecken. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Personalqualifizierung im Internet und in virtuellen Zentren zunehmend an Bedeutung.

Deshalb wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung der Prototyp eines virtuellen Zentrums zur Unterstützung des Personals in der beruflichen Bildung[1]) entwickelt und nach einem zweimonatigem Pretest im Sommer 2001 ins Netz gestellt. Ziel des virtuellen Forums – kurz „foraus.de“ genannt – ist es, Personen mit ähnlichen beruflichen Interessen und Erfahrungen zusammenzubringen und über gemeinschaftliches Lernen, den Austausch von Erfahrungen sowie gegenseitige Hilfe eine Ausbilderinteressengemeinschaft zu bilden. Mitglieder[2]) der Gemeinschaft können und sollen sich in die Organisation und Gestaltung der Community einbringen, indem sie z.B.

[1]) Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.5.2

[2]) Die Anzahl der Mitglieder in foraus.de betrug Ende 2001 rund 1.300.

Übersicht 67: Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1996 bis 2000

Ausbildungsbereich	Bestandene Meisterprüfungen				
	1996	1997	1998	1999	2000
Industrie und Handel	12.461	11.283	10.511	11.088	10.480
Handwerk	39.947	38.445	36.913	33.618	29.734
Öffentlicher Dienst	408	317	478	347	338
Landwirtschaft	2.483	1.936	1.955	1.710	1.788
Hauswirtschaft[1])	681	481	463	509	442
Seeschifffahrt	7	–	–	–	–
Insgesamt	**55.987**	**52.462**	**50.320**	**47.272**	**42.782**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 73, Seite 165

[1]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1986 bis 1999

Themenvorschläge für neue Lernangebote, Chats oder Foren unterbreiten, Arbeitsgruppen einrichten oder einen Erfahrungsaustausch anregen.

Das virtuelle Zentrum bietet Ausbildern und Ausbilderinnen sowie ausbildenden Fachkräften ein dreifaches Angebot:

– aktuelle und umfangreiche Informationen zu verschiedenen Aspekten der Ausbildung (Praxis-Tipps, Literaturhinweise, Wissenswertes aus der Ausbildung etc.);
– die Möglichkeit, sich über das Internet handlungsorientiert weiterzubilden; dabei werden neun Lernmodule aus drei Handlungsfeldern der Ausbilder-Eignungsverordnung angeboten, die über Foren und Chats vertieft werden können;
– eine Plattform, über die die Mitglieder von foraus.de Erfahrungen austauschen, Kontakte knüpfen und über zentrale Fragen der Berufsausbildung diskutieren können.

Inhalte virtueller Personalqualifizierung – Lernmodule

Die Arbeitsplatzsituation von Ausbildern und Ausbilderinnen macht es erforderlich, sich bei auftretenden Problemen, Fragen oder neuen Aufgabenstellungen schnell, aktuell und arbeitsplatznah mit den benötigten Informationen zu versorgen. Deshalb bietet das virtuelle Zentrum aufgaben- und problembezogene Lernmodule an, deren Themenstellungen typische Aufgaben- und Fragestellungen aus dem Berufsalltag von Ausbildern und Ausbilderinnen behandeln. Konzeptionelle Basis und Fundstelle für die Themenauswahl sind die Handlungsfelder der Ausbilder-Eignungsverordnung. Mit dieser Themenauswahl ist verbunden, dass Ausbilderweiterbildung handlungsorientiert und praxisbezogen erfolgt. Aus den insgesamt sieben Handlungsfeldern der Ausbilder-Eignungsverordnung sind für foraus.de drei ausgewählt und modulartig aufbereitet worden:

„Am Arbeitsplatz ausbilden“: Der Arbeitsplatz ist der zentrale Ort der betrieblichen Berufsausbildung. Er ist jedoch nicht per se zugleich auch Lernort. Ob am Arbeitsplatz eine systematische Ausbildung stattfindet, hängt von den Fähigkeiten der Ausbilder und Ausbilderinnen ab, Arbeiten und Lernen zu verknüpfen. Um ihnen hierfür geeignete Lernarrangements aufzuzeigen, werden Lernmodule angeboten, die das Ausbilden mit Lernaufträgen, mit dem Internet sowie mit Leittexten fördern.

„Lernen fördern“: Wirtschaftlicher und technologischer Wandel erfordern ein Lernen und Arbeiten in komplexen Systemzusammenhängen. Hierfür sind Qualifikationen, wie Denken in Zusammenhängen, notwendig. Deshalb wird ein Lernmodul angeboten, das geeignete Lern- und Arbeitstechniken, wie „Mind-Mapping – Strukturiertes Denken lernen“, vermittelt. Lernen fördern heißt auch, Mißerfolge vermeiden. Foraus.de bietet zwei Module an, Ausbilder und Ausbilderinnen hierbei zu unterstützen; eines das zeigt, wie Lernerfolge sicher gestellt werden können und eines, das Wege des Umgangs mit Lern- und Verhaltensschwierigkeiten aufzeigt.

„Gruppen anleiten“: Die Fähigkeit, in Teams zu arbeiten, ist heute eine viel gefragte Qualifikation. Formen der Ausbildung in Teams oder die Anleitung von Gruppen gehören deshalb in den Tätigkeitskatalog von Ausbildern und Ausbilderinnen. Gruppen anleiten findet zumeist nicht unmittelbar am Arbeitsplatz statt, d.h. der Lernprozess wird nicht aus der Arbeit heraus strukturiert, sondern ist ein von Ausbildern geplanter und gesteuerter Lernprozess. Es obliegt ihnen, Lernziele und Lernformen zu planen, Arbeitsaufträge und Medien auszuwählen und gezielt zum Einsatz zu bringen; foraus.de bietet hier einen Modul „Medieneinsatz“ an. Zum Anleiten von Gruppen gehört es auch, informationelle Inputs zu geben oder zu unterweisen bzw. in das in Frage kommende Wissensgebiet einzuführen. Deshalb umfasst dieser Aufgabenkomplex nicht nur die Anleitung zur Gruppenarbeit selbst (Lernmodul „Moderationsmethode“), sondern auch Formen der Vermittlung von Kenntnissen.[1]) Hierfür ist ein Modul „Vorträge halten“ eingestellt.

3.5.3 Gender Mainstreaming in Ausbilder-Eignungs- und Meisterlehrgängen

Dem Personal in der betrieblichen Ausbildung kommt eine zentrale Vorbildfunktion für junge Frauen zu. Bereits Berufswahlentscheidungen werden davon beeinflusst. Zur Verwirklichung der Chancengleichheit ist es daher wichtig, mehr Frauen als Ausbilderinnen und Meisterinnen zu gewinnen. Darüber hinaus ist es erforderlich, das in den Meisterkursen und den ADA-Lehrgängen verwendete Lehr- und Lernmaterial unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming zu überarbeiten. Beide Linien gemeinsam werden dazu beitragen, nicht nur interessante Ausbildungsplätze für junge Frauen zu erschließen, sondern auch Entwicklungsperspektiven zu eröffnen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert daher die folgenden drei Projekte[2]).

Das vom Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet im Jahr 2001 begonnene Projekt „Multimediale und netzbasierte Qualifizierung von Ausbilderinnen“[3]) entwickelt und verbreitet in Kooperation mit Multiplikator-Institutionen bundesweit Lehr- und Lernmedien für den kaufmännischen Ausbildungsbereich in print- und multimedialer Aufbereitung. Es werden u.a. Trainingsmaterialien bereitgestellt, die zeigen, wie organisatorische und persönlichkeitsorientierte Fragestellungen und Konfliktsituationen im Alltag der betrieblichen Ausbildung unter Einlösung von Aspekten des Gender Mainstreaming gelöst werden können.

Um der Unterrepräsentanz von Frauen gerade in den IT-Berufen entgegenzusteuern, wurde im Frühjahr 2000 das Projekt „Weiterbildung von Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen“ gestartet. Hier wird eine Konzeption entwickelt und erprobt, um IT-Fachfrauen zu IHK-geprüften Ausbilderinnen zu qualifizieren. Das Curriculum bearbeitet auch Fragen der betrieblichen Chancengleichheit. Darüber hinaus wurde ein bundesweites Netzwerks initiiert. In moderierten Netzknotentreffen wird hier der Einstieg in die Tätigkeit als IT-Ausbilderin begleitet. Eine Internetplattform verbindet die regionalen Knotenpunkte[4]).

Als eine wesentliche Barriere auf dem Weg zum Meistertitel wird von Gesellinnen der Zeitaufwand genannt. Daher ist ein flexibleres Angebot mit der Möglichkeit zur individuellen Gestaltung der Lernzeiten notwendig. Im Rahmen eines weiteren Projektes wird daher der Aufbau eines internetbasierten Meistervorbereitungskurses gefördert. Das Angebot wird modellhaft in zwei Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen getestet, die Organisation und Betreuung des Lehrgangs liegt bei den Beratungsstellen für Frauen und Unternehmen in den Kammern.

[1]) Hensge, K.: „Einführung in die Gruppenarbeit“; in: Cramer/Schmidt/Wittwer (Hrsg.): Praxis Know-how für Ausbilder, Handlungsfelder betrieblicher Bildungsarbeit; Köln 2000

[2]) Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.5.3, 3.5.4 und 3.5.5

[3]) Zum Thema neue Medien und E-Learning vgl. auch die Kapitel 3.2.1, 3.5.4, 5.2.5, 5.3.5, 5.3.9, 5.4.3, 5.4.4 und 6.1.1

[4]) Vgl. zu dieser Thematik auch Kapitel 1.1.5

3.5.4 Fit in E-Business – Weiterbildungsangebot für Ausbilderinnen und Berufsschullehrerinnen im Einzelhandel

Die neuen Techniken stellen neue Anforderungen an die Berufstätigen und führen zu neuen Kompetenzprofilen in vielen Berufen, die sich auch in der beruflichen Aus- und Weiterbildung widerspiegeln müssen. Für den Einzelhandel sind Medienkompetenz, Internet-Nutzung und E-Business wichtige Themen. Gleichzeitig besteht hier bei den meisten Betrieben ein großer Beratungs- und Qualifizierungsbedarf.

Im Aktionsprogramm „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts" ist die Entwicklung von Bausteinen für die Bereiche E-Business und E-Learning für die berufliche Bildung ein zentrales Element[1]). Ausbilderinnen und Berufsschullehrerinnen sind jedoch bislang noch nicht entsprechend geschult. Insgesamt besteht derzeit ein Mangel an Qualifizierungsangeboten für den Bereich des E-Business. Auch reflektieren die wenigen vorhandenen Angebote kaum die anderen Zugangsweisen von Frauen zu den neuen Medien.

Das 2002 gestartete Projekt „Fit in E-Business" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat sich daher zum Ziel gesetzt, durch die Bereitstellung von Qualifizierungsangeboten für Ausbilderinnen und Berufsschullehrerinnen in der Einzelhandelsbranche als Multiplikatorinnen der beruflichen Bildung langfristig zur Qualitätssicherung der Weiterbildung und damit auch zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in diesem Bereich beizutragen. Im Rahmen des Projekts sollen eine medienbasierte Wissens- und Lernplattform zum E-Business im Einzelhandel aufgebaut, zielgruppenorientierte und bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote am Arbeitsplatz entwickelt und erprobt sowie durch eine kontinuierliche Evaluation optimiert werden.

Als Produkte und Ergebnisse werden erwartet: ein modularisiertes Tutorium für E-Business mit traditionellen und innovativen Lernformen, eine Lernplattform (Verkoppelung der Lernorte Schule, Betrieb, Weiterbildungseinrichtung, zu Hause), die nachhaltige Förderung der Bereitschaft zum lebensbegleitenden Lernen und die Vermittlung von Medienkompetenz als übergreifende Querschnittskompetenz.

Auch ist beabsichtigt, eine Verstetigung der Projektresultate in den Qualifizierungsplänen für das Ausbildungs- und Lehrpersonal im Einzelhandel vorzubereiten und umzusetzen. Das Projekt wird im Verbund zwischen dem Arbeiter-Bildungs-Centrum der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Kooperation Universität – Arbeitnehmerkammer der Universität Bremen durchgeführt. Weitere Partner sind berufliche Schulen, das Landesinstitut für Schule, der Einzelhandelsverband Nordsee und zahlreiche Betriebe. Darüber hinaus gibt es Kooperationen z. B. mit den Modellvorhaben „JeeNet" und „ePLANSPIEL"[2]).

3.5.5 Fortbildung für Berufsschullehrer und Berufsschullehrerinnen

Auch die beruflichen Schulen sind als Partner der Wirtschaft von dem mit hoher Geschwindigkeit verlaufenden Wandel in der Arbeitswelt (insbesondere neues Fachwissen, neue Technologien[3]), computergestütztes Arbeiten, arbeitsorganisatorische Veränderungen) sowie von strukturellen Veränderungen in der beruflichen Bildung direkt betroffen und dürfen keinen Modernitätsrückstand aufkommen lassen. Ihre ständige Modernisierung ist – insbesondere auch hinsichtlich neuer Lerninhalte und effektiver Lehr-/Lernmethoden – entsprechend den sich verändernden Qualifizierungsanforderungen der Wirtschaft erforderlich. Auf diesen ständigen Wandel müssen nicht nur die Berufsschulen als Teilzeit-Pflichtschulen im dualen System der Berufsausbildung reagieren, sondern auch die weiteren Formen des den Ländern unterstehenden beruflichen Schulwesens (wie Berufsfachschulen und Fachschulen).

In diesem permanenten Modernisierungsprozess kommt den Lehrern und Lehrerinnen an beruflichen Schulen (verkürzend Berufsschullehrer und -lehrerinnen genannt) eine Schlüsselrolle zu. Die Modernisierung ihrer Qualifizierung ist – neben der Bewältigung des gegenwärtigen und sich abzeichnenden gravierenden Mangels an Berufsschullehrern und -lehrerinnen[1]) von strategischer Bedeutung für die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der beruflichen Schulen und damit des Berufsausbildungssystems[2]). Auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist daher ein ab 2001 für vier Jahre laufendes Modellvorhabenprogramm „Innovative Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen (Innovelle)" – der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung[3]) gestartet worden, das je hälftig vom Bund und den am Programm beteiligten Ländern mit insgesamt rund 12,3 € gefördert wird.

Ziel dieses Programms ist die Verbesserung der Qualifizierung der Berufsschullehrer und -lehrerinnen nach ihrer universitären Ausbildung (1. Phase), also ihrer Qualifizierung im Vorbereitungsdienst (Referendariat in Ausbildungsschule und Studienseminar, 2. Phase) und in der berufsbegleitenden Fortbildung (3. Phase). Hierdurch können notwendige Modernisierungen schnell und direkt in die beruflichen Schulen eingebracht werden. Durch die Vorhaben dieses Programms sollen neue oder verbesserte Qualifizierungskonzepte für Berufsschullehrer und -lehrerinnen entwickelt, erprobt und für die breite Nutzung in allen Ländern rasch zur Verfügung gestellt werden. Dabei soll die inhaltlich und methodisch moderne Unterrichtsgestaltung im Vordergrund stehen, aber auch die Rolle und Organisationsentwicklung beruflicher Schulen im Berufsausbildungssystem Gegenstand sein sowie Fragen des optimalen Organisierens dieser Qualifizierung angegangen werden. Durch Herstellen von Kooperationen mit Hochschulen sollen sich positive Rückwirkungen auf die Gestaltung des Berufsschullehrer-Studiums sowie auf die bisher weitgehend fehlende Abstimmung der drei Qualifizierungsphasen ergeben. Die Modernisierung der Berufsschullehrer-Qualifizierung soll auch dadurch unterstützt werden, dass erprobte Innovationen aus vorangegangenen berufsschulischen Modellvorhaben in den Vorbereitungsdienst und in die Lehrerfortbildung transferiert und dadurch im Unterricht fruchtbar werden.

Um dem Mangel an Berufsschullehrern und -lehrerinnen zu begegnen, werden in diesem Programm zudem Konzepte zur Qualifizierung von „Seiteneinsteigern" ohne berufspädagogische Kenntnisse für das Unterrichten an beruflichen Schulen entwickelt, d. h. für Absolventen und Absolventinnen von Universitäten und Technischen Hochschulen (z. B. Diplom-Ingenieure, Diplom-Kaufleute) in für die beruflichen Schulen gesuchten Fachrichtungen.

---

[1]) Vgl. auch Kapitel 4.3.1, zum Thema neue Medien und E-Learning die Kapitel 3.2.1, 3.5.3, 3.5.5, 5.2.5, 5.3.5, 5.3.9, 5.4.3, 5.4.4 und 6.1.1

[2]) Vgl. Kapitel 4.3.1

[3]) Zur Ausstattung von beruflichen Schulen mit neuen Technologien fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung das „Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen"; vgl. dazu Kapitel 3.2.1.

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.5.6

[2]) Zur Weiterbildung von Berufsschullehrerinnen vgl. ferner Kapitel 3.5.4

[3]) Weitere Modellvorhabenprogramme für berufliche Schulen sind im Kapitel 3.2.7 dargestellt.

Das Programm[1]) umfasst folgende Schwerpunkte und Themenbereiche:

- neue Qualifizierungskonzepte für die 2. Phase (Vorbereitungsdienst/Referendariat)
  - – pädagogisch-didaktische Qualifizierung von „Seiteneinsteigern“,
  - – neue Organisationsformen des Lernens im Vorbereitungsdienst, Kooperation zwischen Studienseminaren, beruflichen Schulen, Betrieben und Hochschulen,
  - – Qualifizierung der Lehrerbildner (Seminarleiter, Mentoren, Ausbildungslehrer);
- innovative Fortbildungsstrategien für die 3. Phase (berufsbegleitende Fortbildung)
  - – Erwerb von pädagogischer Professionalität in der Berufseingangsphase,
  - – innovative fachlich-didaktische Qualifizierungskonzepte, insbesondere für neue IT- und Medienberufe,
  - – netz- und multimediagestütztes Unterrichten, Gestaltung von Lernumgebungen,
  - – Personalentwicklung für neue Aufgaben und Funktionen in sich verändernden beruflichen Schulen und für regionale Kooperationen beruflicher Lernorte.

3.6 Kosten und finanzielle Förderung

3.6.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen

In der dualen Berufsausbildung sind die Betriebe verpflichtet, ihren Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen (§ 10 BBiG). Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass die Vergütung mit fortschreitender Ausbildung in mindestens jährlichem Abstand ansteigt. In den meisten Wirtschaftszweigen wird die Höhe der Ausbildungsvergütungen durch die Tarifpartner vereinbart. Die in den Tarifverträgen festgelegten monatlichen Vergütungssätze für die einzelnen Ausbildungsjahre sind für tarifgebundene Betriebe[2]) als Mindestbeträge verbindlich, d.h. geringere Vergütungen sind unzulässig, übertarifliche Zahlungen dagegen möglich. Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe orientieren sich meist an den in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Sätzen, die sie allerdings nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20 % unterschreiten können.

Für die Betriebe sind die Ausbildungsvergütungen einer der größten Kostenfaktoren bei der Berufsausbildung: Ihr Anteil an den Ausbildungskosten insgesamt (Bruttokosten) beträgt im Durchschnitt mehr als ein Drittel (36 %).[3]) Auf die gesamten Personalkosten der Auszubildenden, d.h. Ausbildungsvergütungen einschließlich gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen, entfällt durchschnittlich die Hälfte der betrieblichen Bruttoausbildungskosten. Damit haben die Personalkosten der Auszubildenden eine besondere Bedeutung für betriebliche Ausbildungsentscheidungen.

[1]) Programmträger ist das Landesinstitut Schleswig-Holstein für Praxis und Theorie der Schule, Schreberweg 5, 24199 Kronshagen. Nähere Informationen über die im Programm laufenden einzelnen Projekte und den jeweils erreichten Stand der Programmdurchführung sind abrufbar unter www.innovelle-bs.de.

[2]) Betriebe sind tarifgebunden, wenn sie dem Arbeitgeberverband angehören, der den entsprechenden Tarifvertrag abgeschlossen hat.

[3]) Vgl. von Bardeleben, R./Beicht, U.: „Betriebliche Ausbildungskosten 1997“, Schätzung auf der Basis der Erhebungsergebnisse 1991; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1; 1999

Das Bundesinstitut für Berufsbildung beobachtet und analysiert im Zusammenhang mit seinen bildungsökonomischen Forschungsarbeiten seit vielen Jahren die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen.[1]) Die Grundlage bilden dabei die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung jeweils dokumentierten aktuellen Vergütungsvereinbarungen in den von den Beschäftigtenzahlen her gesehen bedeutendsten Tarifbereichen Deutschlands. Jährlich zum Stichtag 1. Oktober werden auf dieser Datenbasis die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für derzeit 208 Berufe in den alten und 171 Berufe in den neuen Ländern ermittelt. In den erfassten Berufen werden gegenwärtig 92 % aller Auszubildenden in den alten und 86 % in den neuen Ländern ausgebildet.

In den alten Ländern lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Jahr 2001 im Durchschnitt über die Berufe und Ausbildungsjahre bei 582 € pro Monat.[2]) Die Vergütungen erhöhten sich gegenüber 2000 um 1,9 %, womit der Anstieg geringer ausfiel als im Jahr zuvor (vgl. **Schaubild 11**). In den neuen Ländern betrugen die tariflichen Vergütungen in 2001 im Gesamtdurchschnitt 497 € pro Monat.[3]) Hier war die Steigerung mit 1,4 % annähernd so groß wie im Vorjahr. Die Angleichung der Ausbildungsvergütungen an das Niveau in den alten Ländern ist weiterhin rückläufig: In den neuen Ländern wurden in 2001 durchschnittlich 85 % der Vergütungshöhe in den alten Ländern erreicht, in 2000 waren es 86 % und 1996 90 %.

Auf der Basis der Vergütungsdurchschnitte in den alten und neuen Ländern errechnet sich für das Bundesgebiet ein Gesamtdurchschnitt der tariflichen Ausbildungsvergütungen von monatlich 566 € im Jahr 2001. Dies bedeutet eine Erhöhung gegenüber dem Vorjahr (555 €) um 1,9 %.

Von Beruf zu Beruf gibt es große Unterschiede in der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Sehr hohe Vergütungen sind seit langem in den Berufen des Bauhauptgewerbes (z.B. Maurer/Maurerin, Zimmerer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin) vereinbart: Sie betrugen in 2001 in den alten Ländern durchschnittlich 788 € und in den neuen Ländern 643 € pro Monat. Ebenfalls sehr hoch lagen die Vergütungen im Beruf Gerüstbauer/Gerüstbauerin mit durchschnittlich 741 € in den alten und 621 € in den neuen Ländern. Allerdings wurde hier in 2001 das Vergütungsniveau abgesenkt, wodurch die Spitzenstellung, die das Gerüstbaugewerbe im Hinblick auf die Ausbildungsvergütungen über viele Jahre einnahm, verloren ging. Der mit Abstand höchste Vergütungsdurchschnitt wurde in 2001 in den alten Ländern im Beruf Binnenschiffer/Binnenschifferin mit 973 € pro Monat erreicht[4]). Weitere Beispiele für überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen sind die Berufe des Druckgewerbes (z.B. Drucker/Druckerin) mit 759 € sowie der Beruf Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau mit durchschnittlich 756 €; in diesen Bereichen gab es einheitliche Tarifvereinbarungen in den alten und neuen Ländern.

[1]) Vgl. Beicht, U.: „Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1976 bis 2000“; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, 2001

[2]) Bei allen genannten Durchschnittswerten wurden die teilweise tariflich vereinbarten altersabhängigen erhöhten Ausbildungsvergütungen eingerechnet.

[3]) Die tariflichen Ausbildungsvergütungen gelten nur für die betriebliche Ausbildung, nicht für die außerbetriebliche Ausbildung.

[4]) Für die neuen Länder liegen hierzu keine Angaben vor.

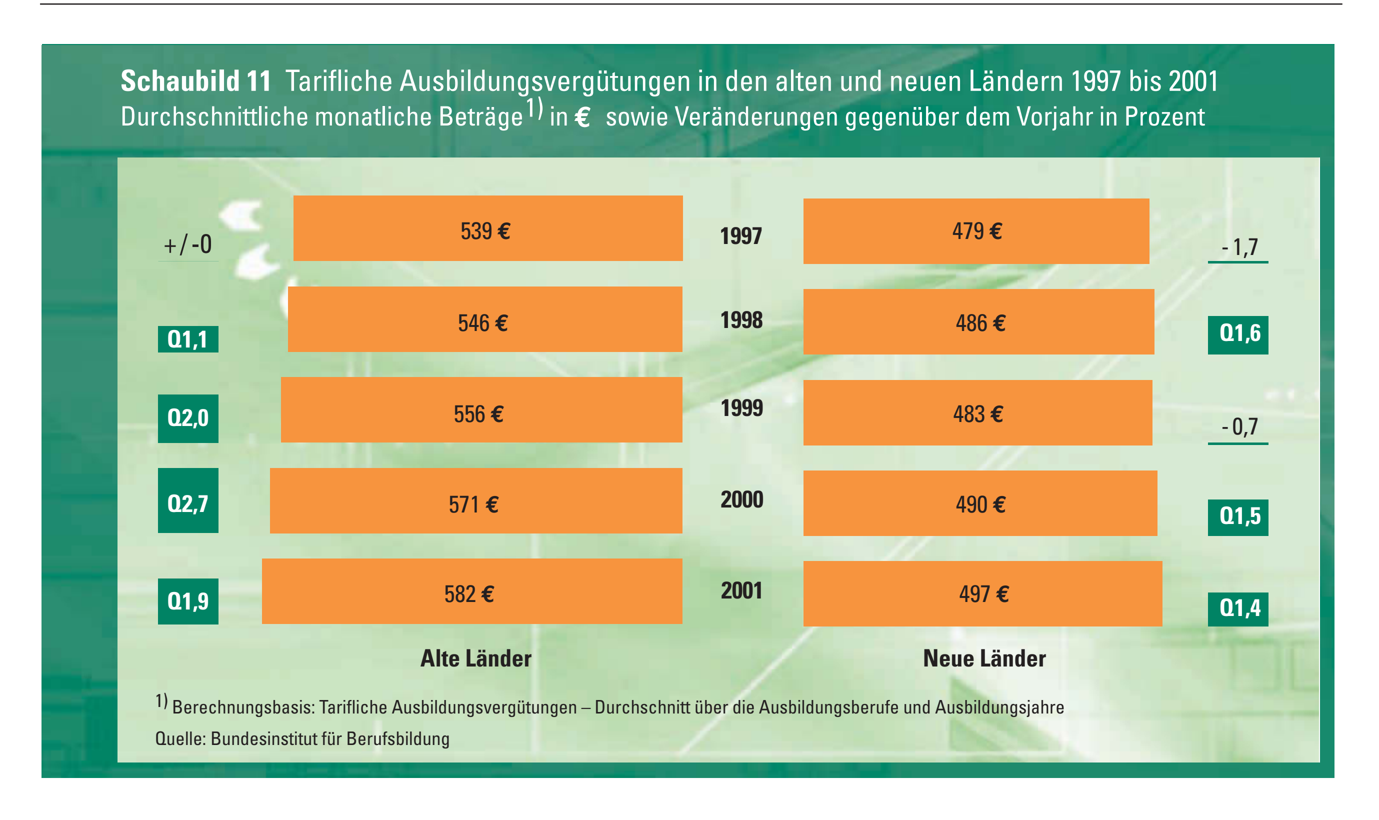


Schaubild 11 Tarifliche Ausbildungsvergütungen in den alten und neuen Ländern 1997 bis 2001
Durchschnittliche monatliche Beträge[1] in € sowie Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in Prozent

[1] Berechnungsbasis: Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Durchschnitt über die Ausbildungsberufe und Ausbildungsjahre
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Eher niedrige Ausbildungsvergütungen waren in 2001 beispielsweise in den Berufen Friseur/Friseurin (alte Länder: 398 €; neue Länder: 245 €), Florist/Floristin (alte Länder: 413 €; neue Länder: 301 €) sowie Bäcker/Bäckerin (alte Länder: 455 €; neue Länder: 350 €) zu verzeichnen. Insgesamt gesehen ist die Vergütungssituation allerdings noch weit differenzierter, als es durch die berufsspezifischen Durchschnittswerte deutlich wird: Selbst im gleichen Beruf variieren die tariflichen Ausbildungsvergütungen je nach Branche und Region zum Teil relativ stark; hinzu kommen die Unterschiede in den einzelnen Ausbildungsjahren.

Die Ausbildungsbereiche unterscheiden sich im Vergütungsniveau deutlich. In 2001 wurden in den alten Ländern vergleichsweise hohe Vergütungsdurchschnitte im Öffentlichen Dienst sowie in Industrie und Handel (jeweils 640 €) erreicht, während sie in der Landwirtschaft (520 €), bei den Freien Berufen (512 €) sowie im Handwerk (509 €) erheblich niedriger lagen. Ähnliche Abweichungen gab es in den neuen Ländern: Hier waren die Durchschnittswerte im Öffentlichen Dienst (572 €) sowie in Industrie und Handel (550 €) ebenfalls wesentlich höher als bei den Freien Berufen (449 €), in der Landwirtschaft (443 €) und im Handwerk (417 €).

Ausgehend von den durchschnittlichen Vergütungsbeträgen pro Beruf und den jeweiligen Auszubildendenzahlen ergab sich im Jahr 2001 folgende Gesamtverteilung: In den alten Ländern bewegten sich die Vergütungen für 72 % der Auszubildenden zwischen 500 € und 700 €. Weniger als 500 € erhielten 22 % der Auszubildenden, wobei Vergütungen unter 350 € seltene Ausnahmen waren; mehr als 700 € gingen an sechs Prozent der Auszubildenden. In den neuen Ländern waren für 49 % der Auszubildenden Vergütungen von 500 € bis 700 € und für 43 % von 350 € bis 500 € zu verzeichnen; sieben Prozent der Auszubildenden kamen auf weniger als 350 € und ein Prozent auf mehr als 700 €.

Für die einzelnen Ausbildungsjahre wurden in 2001 im Durchschnitt über die Berufe folgende monatliche Vergütungsbeträge ermittelt: In den alten Ländern betrugen die Ausbildungsvergütungen im 1. Ausbildungsjahr durchschnittlich 514 €, im 2. Jahr 579 € und im 3. Jahr 652 €. In den neuen Ländern lagen sie im 1. Ausbildungsjahr bei durchschnittlich 434 €, im 2. Jahr bei 502 € und im 3. Jahr bei 570 €.

3.6.2 Bildungsausgaben der öffentlichen Hand

Von 1996 bis 1999 stiegen die Bildungsausgaben der öffentlichen Hand im Bundesgebiet von 88,4 Mrd. € auf 89,6 Mrd. €. 2000 betrugen sie schätzungsweise 92,0 Mrd. € (vgl. **Übersicht 68**). In den aufgeführten Bildungsausgaben sind enthalten die Ausgaben für den Elementarbereich (Kindergärten, außerschulische Jugenderziehung); die Schulen (Grund-, Haupt-, Sonder-, Realschulen, Gymnasien, Gesamtschulen, berufliche Schulen und Fachschulen); die Hochschulen (Universitäten, Technische Hochschulen, Gesamthochschulen etc., einschließlich Hochschulkliniken, ohne DFG und Sonderforschungsbereiche); die Weiterbildung (z. B. Volkshochschulen, Lehrerfortbildung); die Förderungsmaßnahmen (z. B. Ausbildungsförderung für Schüler und Schülerinnen sowie Studenten und Studentinnen); die Ausgaben für Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit (Förderung der beruflichen Bildung einschließlich Trainingsmaßnahmen, der beruflichen Rehabilitation, der Eingliederungsleistungen für Aussiedler und Aussiedlerinnen und der Teilnahme an ausgewählten Maßnahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher).

Aufwendungen für die berufliche Ausbildung[1]

Die **Übersicht 69** dokumentiert die unmittelbaren Aufwendungen der Betriebe und der öffentlichen Haushalte für die Berufsausbildung im dualen System in den Jahren 1999 bis

[1] Vgl. auch **Tabellen 13** und **21** im Anhang

Übersicht 68: Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sowie Ausgaben für Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit 1996 bis 2000 in Mrd. €

Aufgabenbereich	1996	1997	1998	1999	2000
Elementarbereich	7,3	7,5	7,4	7,4	7,4
Schulen	44,3	44,4	44,6	45,2	46,1
Darunter: Berufliche Schulen[1])	5,7	5,9	6,0	6,3	6,5
Hochschulen[2])	15,7	15,6	15,7	16,2	17,2
Weiterbildung	2,1	2,2	2,1	2,2	2,0
Förderungsmaßnahmen	3,2	3,0	3,0	2,9	3,0
Darunter: Ausbildungsförderung	1,0	0,8	0,7	0,6	1,0
Gemeinsame Forschungsförderung durch Bund und Länder	4,1	4,3	4,3	4,6	4,6
Summe[3])	76,8	77,2	77,2	78,4	80,3
In Prozent des Brutto-inlandsprodukts	4,2	4,1	4,0	4,0	4,1
nachrichtlich Bundesanstalt für Arbeit[4])[5])	11,6	10,1	10,1	11,4	11,7
Insgesamt	**88,4**	**87,3**	**87,3**	**89,9**	**92,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 77, Seite 171

[1]) Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3, 4 und Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Bildungsfinanzbericht, Ausgaben der Gebietskörperschaften für Bildung und Wissenschaft in den Jahren 1998 (Ist) und 1999 (Soll)

[2]) Ab 1998 Ausgaben für Hochschulkliniken nur in Höhe des Landeszuschusses enthalten

[3]) Grundmittel bis 1998 (Ist), 1999 vorläufig

[4]) Entspricht nicht dem Grundmittelprinzip; ohne Ausgaben aus Mitteln des ESF

[5]) teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Grund- und Strukturdaten 2000/2001

2001. Dafür wurden verschiedene Quellen herangezogen (Repräsentativerhebungen, Ist-Ausgaben und Soll-Ansätze in den Haushalten des Bundes, der Länder sowie der Bundesanstalt für Arbeit und Daten des Statistischen Bundesamtes). Dies und die folgenden Beschreibungen sind bei der Interpretation der Übersicht sowie bei Vergleichen mit Vorjahren zu berücksichtigen. Genauere Daten zur öffentlichen Förderung der betrieblichen Berufsausbildung werden im Rahmen eines Forschungsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung ermittelt. Zu einzelnen Aufwendungen:

– Die Angaben über die Aufwendungen der privaten Betriebe aus den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft und Freie Berufe basieren auf einer Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahr 1991, die für das Jahr 1997 fortgeschrieben wurden. Danach betrugen die Nettokosten der Betriebe für die Ausbildung im dualen System in den alten Ländern 12,9 Mrd. €. Die Bruttokosten, d. h. die Ausbildungskosten ohne Berücksichtigung der Ausbildungserträge, lagen bei 21,7 Mrd. €. In der **Übersicht 69** wurden diese für 1997 geschätzten Daten unverändert auf die Folgejahre übertragen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat für das Jahr 2000 eine repräsentative Erhebung zum Nutzen und den aktuellen Nettokosten der Berufsausbildung für Betriebe durchgeführt, deren Ergebnisse in 2002 vorliegen werden.
– Zu den beruflichen Schulen (Teilzeit- und Vollzeitberufsschulen, Berufsaufbauschulen, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Berufsoberschulen, berufliche Gymnasien) liegen Daten des Statistischen Bundesamtes für alle Gebietskörperschaften auf der Basis des Jahres 1998 vor. Die Ist-Ausgaben betrugen danach 6,0 Mrd. €. Die vorläufigen Ist-Ausgaben werden vom Statistischen Bundesamt für das Jahr 1999 mit 6,3 Mrd. € und für das Jahr 2000 mit 6,5 Mrd. € beziffert. Im Jahr 2001 wurden für die beruflichen Schulen insgesamt 6,2 Mrd. € bereitgestellt. Werden unterschiedliche Aufwendungen für Voll- und Teilzeitunterricht sowie die Schülerzahlen des Ausbildungsjahres 2000/2001 zugrunde gelegt, entfallen 3,1 Mrd. € der für das Jahr 2001 eingestellten Haushaltsmittel auf die Teilzeitberufsschulen im dualen System und 1,8 Mrd. € auf die Berufsfachschulen. Mit den verbleibenden 1,3 Mrd. € werden weitere Schularten im beruflichen Bildungswesen finanziert, wie Fachgymnasien (430 Mio. €), Fachoberschulen (344 Mio. €), das Berufsvorbereitungsjahr (275 Mio. €) und das Berufsgrundbildungsjahr (181 Mio. €). 1,7 Mio. € standen zur Finanzierung der auslaufenden Bildungsgänge der ehemaligen Kollegschulen in Nordrhein-Westfalen bereit.

4. Berufsbildung und Arbeitsmarkt

4.1 Berufsorientierung und Berufswahl

Programm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“

Seit 1999 fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung innovative Konzepte zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in das Berufsleben. Durch eine Reihe von Projekten mit den Ländern und den Sozialpartnern sollen nachhaltige Impulse zur Stärkung der Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen an der „ersten Schwelle“ zum Arbeitsmarkt gegeben werden. Damit werden die vielfältigen Bemühungen der Länder und der Bundesanstalt für Arbeit zur Verbesserung der Berufsausbildungsorientierung und -vorbereitung ergänzt und der bundesweite Erfahrungsaustausch gefördert. Mit Beginn des Jahres 2001 wurde das Programm schrittweise mit Mitteln aus dem ESF[1]) aufgestockt. Im Jahr 2002 wird das Fördervolumen rund 5 Mio. € betragen. Inzwischen werden 34 Vorhaben in allen Ländern und mit den Sozialpartnern gefördert, an denen mehrere hundert Schulen und Betriebe als Kooperationspartner beteiligt sind.

Der gemeinsam von Bund und Ländern zur Programmsteuerung eingerichtete Lenkungsausschuss entscheidet über Programmziele, Schwerpunkte und Förderanträge. In die Beratungen sind Vertreter und Vertreterinnen der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften wie auch der Bundesanstalt für Arbeit und des Bundesinstituts für Berufsbildung einbezogen. Auf der Ebene der konkreten Projektumsetzung sind neben einer Reihe von Hochschulen, wissenschaftlichen Instituten, Schulträgern, Einrichtungen der Lehrerfort- und -weiterbildung vor allem Schulen, Betriebe, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Arbeitsämter und Jugendämter sowie Wohlfahrtsverbände beteiligt. Eine wissenschaftliche Begleitung berät die Projekte bei der Realisierung überprüfbarer Ergebnisse sowie bei der Erstellung von Zwischenberichten und Abschlussgutachten als Basis für die Evaluation des Programms, sie organisiert Fachtagungen und sorgt für die Internetpräsentation und -kommunikation des Programms (www.swa-programm.de). Zum breiten Spektrum der Projektgegenstände gehören:

– die Entwicklung eines Berufswahlpasses und flexibel einsetzbarer Handreichungen zur Berufswahl,
– die Durchführung systematisch vorbereiteter und begleiteter Praxistage,
– die anspruchsvolle Bearbeitung realer betrieblicher Aufgaben durch Schülergruppen,
– die Realisierung individuell zugeschnittener Förderpraktika, insbesondere für lernschwache und benachteiligte Jugendliche,
– die Einrichtung von Projektgruppen, in denen lernschwache und schulmüde Schüler und Schülerinnen durch Teams von Lehrern und Lehrerinnen und in Produktions- und Dienstleistungsprojekten betreut werden,
– die Entwicklung internetgestützter Bildungsangebote zur Berufswahlvorbereitung von Schülern und Schülerinnen bzw. zur Fortbildung von Lehrern und Lehrerinnen,
– die mediendidaktische Aufbereitung und interaktive Bearbeitung von Themen der Arbeitswelt,

[1]) Vgl. auch Kapitel 6.1.3

Übersicht 69: Aufwendungen für die Berufsausbildung im dualen System nach Finanzierungsträgern 1999 bis 2001 in Mrd. €

Finanzierungsträger	1999	2000	2001
	Mrd. €	Mrd. €	Mrd. €
Betriebe			
Bruttokosten[1])	21,730	21,730	21,730
Davon: Nettokosten	12,885	12,885	12,885
Bund und Länder			
Teilzeitberufsschule[2])	3,104	3,188	3,153
Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten[3])	0,059	0,063	0,043
Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk[4])	0,043	0.046	0,046
Sonderprogramme Bund, neue Länder und Berlin zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern[5])	0,095	0,103	0,099
Ausbildungsprogramme der Länder[6])			
Alte Länder	0,077	0,046	0,053
Neue Länder	0,184	0,174	0,120
Bundesanstalt für Arbeit[7])			
Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	0,648	0,715	0,793
Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher[8])	0,762	0,783	0,811
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte (berufliche Ersteingliederung)[9])	1,46	1,571	1,673
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit; teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln [10])	0,487	0,435	0,440

[1]) Hochrechnungsergebnisse betrieblicher Ausbildungskosten in den alten Ländern für 1997 auf Folgejahre bis 2001 übertragen
[2]) Berechnungsgrundlage 1999: Schülerzahlen 1998/99 und vorläufige Ist-Ausgaben für berufliche Schulen (ohne Fachschulen) 1999: 6.343 Mio. €
(Quelle: Statistisches Bundesamt, November 2001)
Berechnungsgrundlage 2000: Schülerzahlen 1999/2000 und vorläufige Ist-Ausgaben für berufliche Schulen (ohne Fachschulen) 2000: 6.506 Mio. €
(Quelle: Statistisches Bundesamt, November 2001)
Berechnungsgrundlage 2001: Schülerzahlen 2000/2001 und Soll-Ausgaben für berufliche Schulen (ohne Fachschulen) 2001: 6.247 Mio. €
(Quelle: Statistisches Bundesamt, November 2001)
[3]) Ist-Ausgaben Investitionen, laufende Zwecke
[4]) Ist-Ausgaben Bund (BMWi) zur Förderung der überbetrieblichen Ausbildung des Handwerks in der Fachstufe; Landesmittel zur Förderung überbetrieblicher Ausbildung in der Grundstufe nicht enthalten
[5]) Ist-Ausgaben Bund (50 % der Gesamtförderung Bund und Länder)
[6]) Veranschlagtes Mittelvolumen nach Länderangaben; Daten für 1999 bezogen auf Ausbildungsjahr 1999/2000, für 2000 auf Ausbildungsjahr 2000/2001 usw.
[7]) Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr; im Vergleich zu Vorjahren mit veränderter Berechnungssystematik
[8]) Erläuterungsabschnitte ab 1999 auf getrennte Zweckbestimmungen (für Behinderte und Nichtbehinderte) verteilt auf Ausbildungsjahr 1998/1999, Daten für 2000 auf das Ausbildungsjahr 2000/2001 usw.
[9]) Vgl. Fußnote 10
[10]) Nur Leistungen nach Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und Qualifizierungsanteil nach Artikel 9 des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit

– die verstärkte Einbeziehung von Fachleuten aus der Wirtschaft in die Schulen und die Schaffung dauerhafter Kooperationen,
– neue Kooperationsformen zwischen Schulen, Hochschulen und Unternehmen, um Jugendliche in ihrer Entscheidungsfähigkeit bei der Ausbildung und Berufswahl zu stärken,
– die Einführung eines schulischen Qualitätsmanagements zur Verbesserung der Startchancen in den Beruf und
– die modellhafte Entwicklung von Schulprofilen sowie die stärkere Öffnung der Schulen für die Region.

Der Aspekt des Strukturwandels der Erwerbsarbeit wird in zahlreichen Projekten des Programms in erweitertem Sinne berücksichtigt und hebt die Bedeutung der Herausbildung von „Ausbildungsfähigkeit“ der Schüler und Schülerinnen hervor. In den neu bewilligten Projekten erfolgt insbesondere eine stärkere Orientierung auf bestimmte Zielgruppen, u.a. Benachteiligte, sowie auf mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer.

Nach einem ersten Durchlauf der Projekte wird eine Zwischenbegutachtung zur Klärung der inhaltlichen Schwerpunkte durchgeführt, bevor die Projekte weitergeführt werden. Nach Abschluss der Erprobungsphase der Projekte wird geprüft, ob übertragbare Konzepte, wie beispielsweise der Berufswahlpass, bundesweit eingeführt werden können. Aus den positiven Erfahrungen des Programms sollen bildungspolitische Handlungsempfehlungen für die Übertragung in die Praxis der Länder gewonnen werden.

Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Orientierung auf zukunftsfähige Berufe

Trotz vielfältiger Kampagnen und Informationen entscheiden sich nach wie vor nur wenige Mädchen für einen handwerklich-technischen Beruf. Auch bei den neuen IT-Berufen ist diese Entwicklung zu beobachten, was allgemein – und missverständlich – als „Technik-Distanz“ junger Frauen angesehen wird. Eine entsprechend traditionelle, nicht-technische Berufswahl ist häufig jedoch der Endpunkt einer Phase des Übergangs Schule-Beruf, die für junge Frauen durch einen Mangel an Gelegenheiten, den eigenen Potenzialbereich handwerklicher und technischer Fähigkeiten kennenzulernen und als berufliche Orientierungsmöglichkeit überhaupt in Betracht zu ziehen, gekennzeichnet ist. Unternehmen haben in letzter Zeit verstärkt Offenheit signalisiert, Mädchen und junge Frauen gerade auch in technischen Berufen auszubilden und beklagen sich häufig darüber, dass sich zu wenige Bewerberinnen bei ihnen melden. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung seine Maßnahmen zur Verbreiterung des Berufswahlspektrums und insbesondere zur Integration von Mädchen und jungen Frauen in zukunftsorientierte Berufsfelder erheblich ausgeweitet[1]):

• Assessment für junge Frauen in Technik, IT und Handwerk

Im November 2001 startete für die Dauer von zwei Jahren ein Projekt des Berliner Frauenbildungsträgers Life e. V. zur Entwicklung, Erprobung und Verbreitung eines Assessment-Verfahrens zur Ermittlung der Potenziale junger Frauen in Technik, IT und Handwerk. Ziel dabei ist es, jungen Frauen die Chance zu geben, durch praktische Erfahrungen mit entsprechenden Aufgabenstellungen und die Möglichkeit einer genauen Selbst- und Fremdeinschätzung bisher verborgener Kompetenzen in Handwerk und Technik die Voraussetzungen für eine technikorientierte Berufswahl zu verbessern. In Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeit sowie Personal- und Ausbildungsverantwortlichen großer Unternehmen werden Assessment-Aufträge entwickelt, die sowohl berufsfeldspezifische Anforderungen (Metall-, Elektroberufe, IT) als auch solche Anforderungen berücksichtigen, die sich aus der sozialen Situation von Frauen in männlich dominierten Berufen (Minderheit, Fremdheit) ergeben. Im Ergebnis dieses Vorhabens werden Assessment-Module vorliegen, die in Praxistests erprobt und optimiert wurden. Außerdem werden ein Leitfaden und Qualitätsstandards für die Durchführung solcher Assessment Center und das Training der Beobachter und Beobachterinnen vorliegen. Diese Ergebnisse sollen in die Instrumentarien der Bundesanstalt für Arbeit zur Berufsberatung einbezogen, im berufsorientierenden Unterricht der allgemeinbildenden Schulen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen eingesetzt sowie zur geschlechtsspezifischen Veränderung von betrieblichen Verfahren der Personalauswahl in Großunternehmen genutzt werden.

• Internet-Praktikumsdatenbank „www.1blick.com“

Im Projekt „Erstellung und Erprobung einer Internet-Praktikumsdatenbank zur Verbesserung des Zugangs von Mädchen zu Handwerksberufen am Beispiel der Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen“ des Westdeutschen Handwerkskammertags wurde eine Datenbank entwickelt, aufgebaut und erprobt, die Praktikumsplätze für Schülerinnen vor allem in gewerblich-technischen Berufen vermittelt. Praktika eröffnen eine gute Chance, einen realistischen Einblick in das Berufsleben und einen qualifizierten Ausbildungsplatz zu erhalten. Nach einer ersten Kampagne war die Resonanz bei den Betrieben groß. Es konnten auf Anhieb über 2.500 Praktikumsplätze für Mädchen, gerade auch in traditionell eher männlich dominierten Ausbildungsberufen, in die Datenbank aufgenommen werden. Da eine solche Praktikumsbörse von der ständigen Aktualisierung lebt, hat der Westdeutsche Handwerkskammertag inzwischen den weiteren Betrieb der Internet-Praktikumsdatenbank übernommen.

• „www.JOBLAB.de“ – ein Multimedialabor zur Berufsfindung

Im September 2001 konnte das vom Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. entwickelte multimediale Planspiel JOBLAB zur Berufsorientierung und Berufswahlentscheidung für Mädchen der Öffentlichkeit vorgestellt werden. Mit dem interaktiven Computerprogramm können sich Mädchen in der Berufsorientierung kreativ und auf spielerische Weise über Berufe informieren und ihre Kenntnisse, speziell über die zukunftsträchtigen Ausbildungsberufe, erweitern. Das interaktive Medium ermöglicht den Nutzerinnen und Nutzern, entsprechend ihrer Interessen und Informationsbedürfnisse zu experimentieren und ihre individuellen Faktoren für die Berufswahl auszusuchen und zusammenzustellen. Die erste Auflage in Höhe von 70.000 Exemplaren wurde breitflächig über das Berufswahlprogramm MACH'S RICHTIG der Bundesanstalt für Arbeit, den Arbeitgeberverband Gesamtmetall, das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung, das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. und das Bundesministerium für Bildung und Forschung verteilt. Die Nachfrage war so groß, dass eine zweite Auflage notwendig wird.

• Girls' Day – Mädchenzukunftstag

Eine besondere Maßnahme zur Erweiterung des Berufsspektrums von Mädchen, die ebenfalls auf große Resonanz gestoßen ist, ist der am 25. April 2002 erstmals bundesweit stattfin-

[1]) Zu weiteren Projekten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vgl. auch Kapitel 3.5.3

dende Girls' Day – Mädchenzukunftstag, für den die Bundesministerin für Bildung und Forschung gemeinsam mit der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Schirmherrschaft übernommen hat. Er wird u.a. von Arbeitgeberseite, Gewerkschaften und der Bundesanstalt für Arbeit unterstützt und von den Ländern mitgetragen. Der Mädchen-Zukunftstag fand am 26. April 2001 als Pilotprojekt zunächst nur in der IT-Branche statt und hat so großen Anklang vor allem auch in den Unternehmen gefunden, dass er zukünftig auch auf andere Branchen ausgeweitet wird. Einen ganzen Tag lang können Mädchen im Alter von 10 bis 15 Jahren Betriebe besichtigen. Frauen in Führungspositionen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren über die Arbeits- und Ausbildungsplätze, über Berufschancen, Karrierewege und Verdienstmöglichkeiten.

• Netzwerke LeaNet und Lizzynet

Um verstärkt Schülerinnen und Lehrerinnen mit elektronischen Netzen vertraut zu machen, wurden innerhalb der Initiative „Schulen ans Netz“ die beiden Projekte Lehrerinnen ans Netz (LeaNet) und Schülerinnen ans Netz (LizzyNet) ins Leben gerufen. LeaNet richtet sich an Lehrerinnen aller Schulformen und -stufen. Diese Kontakt- und Informationsbörse kann z.B. zur Unterrichtsvorbereitung oder auch zur Online-Weiterbildung genutzt werden. Mittlerweile sind 5.000 Lehrerinnen im LeaNet aktiv. Mit rund 25% stellen Grundschullehrerinnen den größten Anteil, gefolgt von Gymnasial-, Real- und Hauptschullehrerinnen aller Fachrichtungen. LizzyNet ist ein Online-Angebot für weibliche Auszubildende und Schülerinnen. Das Internet-Projekt bietet virtuelle Workshops zur Internetpraxis an und gibt Anleitungen zur Gestaltung und Veröffentlichung einer eigenen Homepage mit dem dazugehörigen Webspace. Eine Online-Zeitung von und für Mädchen und selbst definierte Themenforen bieten zusätzliche Online-Aktivitätsmöglichkeiten. Die Redaktion informiert über verschiedene Berufsbilder im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie und Medien sowie Lern- und Informationsangebote innerhalb des Netzes und vor Ort.

• Girls D21 und TrainTheTeacher D21

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat in Zusammenarbeit mit IBM unter dem Dach der Initiative D21 zwei Pilotprojekte Girls D21 und TrainTheTeacher D21 initiiert. Ziel von Girls D21 ist es, Schülerinnen einen Einblick in den Alltag von IT-Expertinnen zu vermitteln und so ihre Berufswahlüberlegungen auch auf den IT-Bereich zu lenken. Jede der Schülerinnen soll nach dem Projekt an ihrer Schule als IT-Ambassadorin und Multiplikatorin wirken. Das Pilotprojekt wurde in der Zeitschrift Brigitte oung Miss angekündigt und fand im Februar 2001 mit Schülerinnen aus dem gesamten Bundesgebiet bei IBM Entwicklung in Böblingen statt. Das Programm gliederte sich in zwei Teile. In der ersten Woche begleitete jede Schülerin eine IT-Expertin aus dem Böblinger Labor durch ihren Arbeitsalltag. Im Mittelpunkt der zweiten Woche stand ein „Methoden-Workshop“, in dem die Schülerinnen die Bereiche Kreativitäts-, Präsentations- und Kommunikationstechniken kennengelernt und entsprechende Methoden ausprobiert haben. Die erste Implementierung des Pilotprojekts TrainTheTeacher D21 hat Anfang Juli 2001 mit Lehrerinnen aus mehreren Ländern stattgefunden. Die Teilnehmerinnen hatten für eine Woche die Möglichkeit, bei IBM die Arbeitsweisen eines IT-Unternehmens kennen zu lernen. In einem Workshop reflektierten sie diese Erfahrungen insbesondere unter der Fragestellung, wie die angewendeten Methoden (z.B. Feedback geben, Coaching, Teamarbeit) in der Schule eingesetzt werden können. Die Teilnehmerinnen nehmen in der Schule eine Vorbildfunktion für Schülerinnen ein, die diese wiederum motiviert, auch für sich den Bereich der Informationstechnologie in ihre Berufswahlüberlegungen einzubeziehen.

• IDEE-IT

Zusammen mit der Initiative D 21 wurde auch das bundesweite Projekt für Mädchen in IT- und Medienberufen „IDEE-IT“ gestartet. In dem fünfjährigen Projekt sollen Mädchen und junge Frauen für die neuen Berufe interessiert und gewonnen werden. Bundesweite Öffentlichkeitskampagnen sollen durch regionale Bündnisse und Aktionen von Kammern, Medien, Verbänden, Ländern und beruflichen Netzwerken verstärkt werden. Mit zielgruppenspezifischen Materialien sowie der interaktiven Projekthomepage wird, unter Berücksichtigung der Interessen von Mädchen und jungen Frauen, umfassend über die neuen Zukunftsberufe informiert. Mit berufsorientierenden Angeboten wurden 2001 bereits 2.500 Schülerinnen ab der 7. Klasse über die neuen Ausbildungsberufe informiert.

• BE-ING und BE-IT

Wenn junge Frauen sich über Anforderungen und Aussichten in Ingenieur- oder Informatikberufen und entsprechenden Studiengängen informieren und Kontakte zu Unternehmen in der IT-Branche knüpfen wollen, können sie dies über die Kampagnen „BE-ING. In Zukunft mit Frauen“ und „BE-IT – Werde Informatikerin“ tun. Dies geschieht zum einen über eine Beschreibung der in diesem Bereich bundesweit existierenden Studiengänge und zum anderen über Portraits von Studentinnen und bereits berufstätige Frauen, die ihre Erfahrungen weitergeben und als Vorbilder Mut machen, in die Männerdomänen Ingenieurwesen und Informatik einzudringen. Um den Schülerinnen die Möglichkeit zu geben, einmal in ein solches Studium bzw. einen solchen Beruf hinein zu schnuppern, wird zudem über besondere Hochschulangebote informiert (Sommerhochschulen und frauenspezifische Studienangebote) sowie eine Praktikumsdatenbank angeboten. Die Betriebe sind in erheblichem Maße an Frauen gerade in IT- und technischen Berufen interessiert, unterstützen die Projekte und führen gezielte Aktivitäten auch zur Gewinnung weiblicher Auszubildender bzw. Fachkräfte durch.

Netzwerk DWege ins StudiumF E ein Aktionsbündnis zur Intensivierung und Verbesserung der Studien- und Berufswahlvorbereitung für den akademischen Nachwuchs

Unter Beteiligung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde am 7. April 2001 in Berlin das Netzwerk „Wege in Studium“ gegründet (www.wege-ins-studium.de) mit dem Ziel, die Studienwahlvorbereitung für Abiturienten und Abiturientinnen durch intensivere Information, Beratung und Orientierungsangebote zu verbessern. Insbesondere in den zukunftsträchtigen naturwiswsenschaftlich-technischen und informationstechnischen Studiengängen fehlt der Nachwuchs.

Die Ursachen für einen Studienverzicht sind vielfältig; neben einem stark geschlechtsspezifischen Berufswahlverfahren spielen auch finanzielle Gründe und die Sorge vor ungünstigen Arbeitsmarktperspektiven nach dem Studium eine wichtige Rolle. Ziel des Netzwerks ist es, unbegründete Hindernisse, die der Aufnahme eines Studium entgegenstehen, durch objektive Aufklärung und Information aus dem Weg zu räumen. Hierzu wollen die Partner im Netzwerk künftig ihre Aktivitäten bündeln und intensivieren. Partner im Netzwerk sind: Bundesanstalt für Arbeit, Bundeselternrat, Bundesminis-

terium für Bildung und Forschung, Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Deutscher Gewerkschaftsbund, Deutsches Studentenwerk, Hochschulrektorenkonferenz, Kultusministerien der Länder.

Unter Federführung der Bundesanstalt für Arbeit, die 2001 und 2002 die Geschäftsführung innehat, wurde im Rahmen des Netzwerks im Jahre 2001 zwei große Informations- und Beratungsmessen für Abiturienten, deren Eltern und Lehrer durchgeführt: am 7. April 2001 „Studieren 2001“ in Berlin mit über 6.000 Besuchern und am 8. Dezember 2001 „Studieren in Mitteldeutschland“ in Leipzig mit über 14.000 Besuchern.

Weitere Veranstaltungen sind in 2002 geplant, z.B. eine Fachtagung für Multiplikatoren in der Berufs- und Studienvorbereitung am 18. Februar 2002 in Lübeck und eine Messe „Studieren im Südwesten“ am 11. April 2002 in Kaiserlautern. Daneben setzt sich das Netzwerk auch mit Fachthemen auseinander, z.B. der Bewertung von Prognosen für den Akademikerarbeitsmarkt oder der Verbesserung der Kooperation der Beratungsdienste für Studierende und Hochschulabsolventen beim Übergang in den Arbeitsmarkt.

4.2 Früherkennung von Qualifikationsbedarf

Die Initiative zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung trägt zu einer nachhaltigen und zukunftsfähigen Gestaltung der beruflichen Bildung bei. Die im Berufsbildungsbericht 2001 beschriebenen Projekte im Rahmen dieser Initiative wurden fortgesetzt[1]). Über den Fortgang der Projekte wird im Folgenden berichtet.

FreQueNz E ein Forschungsnetz zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen

Das Vernetzungsprojekt FreQueNz ermöglicht das Erkennen von Qualifizierungsbedarf in spezifischen Berufsfeldern, die Entwicklung von Handlungsoptionen zur Befriedigung des Bedarfs und die Bereitstellung von Ergebnissen der an FreQueNz beteiligten Forschungsprojekte. Insgesamt acht Institute gehören zum engeren Kreis der Projektpartner. Sie tragen mit ihren auf unterschiedlichen Forschungsebenen gewonnenen Ergebnissen dazu bei, spezifische Fragestellungen aus Politik und Praxis zu beantworten. Zu den Aufgaben von FreQueNz gehört es nicht nur, zwischen den einzelnen Projekten einen fachübergreifenden Dialog zu initiieren, den Informationsfluss zu fördern und sinnvolle Zusammenarbeit anzustoßen, sondern auch den Austausch zwischen Politik, Wirtschaft und Wissenschaft im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung zu fördern. Dabei öffnet sich FreQueNz auch Aktivitäten anderer Institute, die nicht dem engeren Kreis der Projektpartner angehören, um möglichst umfangreich über die zukünftige Berufs- und Qualifikationsentwicklung informieren zu können. FreQueNz bildet dabei die zentrale Anlaufstelle des Forschungsnetzes.

Um Qualifikationsentwicklungen frühzeitig erkennen zu können und ein zukunftsorientiertes Handeln zu ermöglichen, ist es wichtig, eine Vielzahl von unterschiedlichen Ergebnissen aus Forschung und Wissenschaft sowie aus der Aufbereitung von statistischen Daten zusammenzuführen. Das wird durch den Zusammenschluss der verschiedenen Projektpartner innerhalb des FreQueNz-Forschungsnetzes erreicht. Erst eine Bündelung der Ergebnisse ermöglicht den Blick auf ein Gesamtbild, welches befähigt, zukunftstragende Strategien der Berufsentwicklung herauszuarbeiten.

Die elektronische Informations- und Kommunikationsplattform www.frequenz.net bietet Nutzern die Möglichkeit, sich individuelle Ergebnisbündel zusammenzustellen und informiert über aktuelle Aktivitäten und Veranstaltungen.

Qualifikationsanforderungen in Stellenanzeigen

In der modernen Gesellschaft ist eine ständige Qualifizierung Voraussetzung zum Eintritt in den Arbeitsmarkt sowie zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Auf dem Stellenmarkt werden neben Aufgaben in traditionellen Tätigkeitsfeldern zunehmend „neue Qualifikationsprofile“ in neuen Tätigkeitsfeldern nachgefragt. „Neue Qualifikationsprofile“ stellen sich dar als: neues Profil mit überwiegend neuen Qualifikationen, neue Kombination traditioneller Qualifikationen, Erweiterung eines Profils um neue fachliche Qualifikationen, Erweiterung eines Profils um neue überfachliche Qualifikationen.

Diese Entwicklung bestätigen die Ergebnisse einer repräsentativen Stellenanzeigenanalyse, die das Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2001 durchgeführt hat. Mehr als die Hälfte aller inserierten Positionen mit einem „neuen Qualifikationsprofil“ werden in den Bereichen[1]) „Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (21,3%), „Datenverarbeitung und Datenbanken“ (17,6%), „Nachrichtenübermittlung“ (7,8%), „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ (6,3%), „Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik“ (5,6%) sowie „Kreditgewerbe“ (5,3%) ausgeschrieben. An Bewerber und Bewerberinnen für Stellen, die ein „neues Qualifikationsprofil“ beschreiben, werden neben ausgewiesenen fachlichen Qualifikationen weitere höhere Anforderungen gestellt. So wird bei neuen Tätigkeitsfeldern als Abschlussniveau[2]) zu 52,2% explizit ein Hochschulabschluss gefordert, gegenüber 14,5% bei allen Stellenangeboten. Ein umgekehrtes Verhältnis zeigt sich bei dem Wunsch nach einem Lehrabschluss. In 42,6% aller ausgeschriebenen Stellen wird eine abgeschlossene Lehre gefordert, während dies bei Tätigkeiten mit einem „neuen Qualifikationsprofil“ lediglich 16,9% sind. Werden Tätigkeiten mit neuen Qualifikationsbündelungen ausgeschrieben, so setzen die Betriebe die Anforderungen an das formale Abschlussniveau sehr hoch an, weil angenommen wird, dass Hochschulabsolventen am ehesten die gewünschten Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen. Es werden allerdings in 13,4% der ausgeschriebenen Stellen mit einem „neuen Qualifikationsprofil“ auch dem Hochschulabschluss vergleichbare Kenntnisse akzeptiert. Hier eröffnen sich für dual ausgebildete Bewerber und Bewerberinnen mit einschlägigen Fachkenntnissen durchaus Möglichkeiten einer erfolgreichen Stellenbesetzung.

Neben den gewünschten Voraussetzungen an das formale Abschlussniveau sowie die fachinhaltlichen Kenntnisse und Erfahrungen werden bei neuen Tätigkeiten verstärkt Qualifikationen nachgefragt, die über die Fachinhalte hinausgehen. So werden Team- und Kommunikationsfähigkeiten mit 55,9%[3]) für

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 4.2

[1]) Gemäß Klassifikation der Berufe der Bundesanstalt für Arbeit

[2]) Es waren Mehrfachnennungen zugelassen, so dass die Summe sich nicht zu 100% addiert.

[1]) Es waren Mehrfachnennungen zugelassen, so dass die Summe sich nicht zu 100% addiert.

Tätigkeiten mit einem „neuen Qualifikationsprofil“ am häufigsten verlangt, gegenüber 22,6% bei allen analysierten Stellenangeboten. An zweiter Position folgen Einstellungen und Dispositionen wie Leistung, Motivation und Engagement mit 39,1% (26,5% bei der Gesamtstichprobe) und schließlich selbstständige Lern- und Arbeitstechniken mit 32,2% (15,6% bei der Gesamtstichprobe). Für Tätigkeiten mit einem „neuen Qualifikationsprofil“ werden also deutlich häufiger Anforderungen an überfachliche Qualifikationen gestellt.

Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen haben in Bezug auf die erfolgreiche Besetzung einer Stelle mit einem „neuen Qualifikationsprofil“ weniger gute Chancen. So werden hier in 73,7% dieser Positionen explizit einschlägige Berufs- bzw. Branchenerfahrungen verlangt, gegenüber 32,3% bei der Gesamtstichprobe. Wird also beispielsweise in dem sich entwickelnden Tätigkeitsfeld E-Commerce/E-Business eine Stelle ausgeschrieben, so werden häufig fundierte Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet moderner Informations- und Kommunikationstechniken gefordert, gepaart mit branchenbezogenem kaufmännischen Know-How. Hieraus folgt, dass jeweils einschlägige Berufserfahrungen gerade bei „neuen Qualifikationsprofilen“ hoch im Kurs stehen. Damit haben beruflich Qualifizierte am Arbeitsmarkt durchaus Chancen, so dass „neue Qualifikationsprofile“ nicht ausschließlich Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen vorbehalten sind.

In bildungs- und ordnungspolitischer Hinsicht zeigt sich, dass neue Ausbildungsberufe aufgrund neuer Tätigkeiten in den wenigsten Fällen zwingend geschaffen werden müssen. Vielmehr sind Modernisierungen bzw. Ergänzungen bei bestehenden Berufen erforderlich, wobei in jedem Einzelfall zu prüfen ist, ob die notwendigen Qualifikationen nicht auch über Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Zusatzqualifikationen erworben werden können.

Qualifikationsbedarf aus betrieblicher Sicht

Neben der Analyse von Stellenanzeigen, die den aktuellen Bedarf von Betrieben am Arbeitsmarkt widerspiegeln, werden auch Betriebe des Referenzbetriebssystems (RBS)[1]) zur Früherkennung neuer Qualifikationsanforderungen befragt. An der Befragung im Frühjahr 2001 haben sich 844 von 1.915 angeschriebenen Betrieben beteiligt. Die folgenden Ergebnisse sind nach Betriebsgrößenklassen in den alten und neuen Ländern gewichtet und sollen ein möglichst repräsentatives Bild für alle Ausbildungsbetriebe in Deutschland geben. Neue Aufgabenfelder für Fachkräfte sind in den letzten drei Jahren in 44% der Betriebe entstanden und zwar in 63% der Industriebetriebe, in 56% der Betriebe im Dienstleistungsbereich und in 33% der Handwerksbetriebe, wobei Handwerksbetriebe in den kommenden Jahren verstärkt neue Aufgabenfelder für Fachkräfte erwarten. 17% der Betriebe sahen sich in der Vergangenheit nicht vor neuen Aufgabenfeldern, erwarten diese aber bis 2004.

82% der Betriebe, in denen in den letzten drei Jahren für Fachkräfte neue Aufgabenfelder entstanden, sehen diese Entwicklung bis 2004 als nicht abgeschlossen an. Betriebe im Bereich Handel/Banken/Versicherungen sehen die in den letzten drei Jahren eingesetzten Entwicklungen fast einheitlich als nicht abgeschlossen an. **Übersicht 70** zeigt die Bedeutung einzelner Entwicklungen bei der Entstehung neuer Aufgabenfelder in der Vergangenheit auf der Ebene der Fachkräfte. Differenziert nach Branchen werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede deutlich. In allen Branchen verändern neue Informationstechnologien, neue Produkte und neue Dienstleistungen die Aufgabenfelder für Fachkräfte. Obwohl im Handwerk generell seltener neue Aufgabenfelder entstanden sind, sind die Einflussgrößen „neue Dienstleistungen“ und „neue Produkte“ stark. Neue Fertigungs- und Verfahrenstechnologien sowie die Qualitätssicherung (ISO-Zertifizierung) führen insbesondere in der Industrie zu neuen Aufgabenfeldern. Organisatorische Entwicklungen spielen in der Industrie und im sonstigen Dienstleistungsbereich eine bedeutende Rolle. In der Industrie haben die Verzahnung von Funktionen (17%) und die Reorganisation von Geschäftsabläufen (16%) größere Bedeutung als in den anderen Bereichen. Im Dienstleistungsbereich ist es insbesondere die Entstehung neuer Geschäftsbereiche (18%), eine Entwicklung, die auch im Handwerk eine relativ große Bedeutung hat (neun Prozent).

Nach den Entwicklungen in den kommenden drei Jahren befragt, zeigen sich ähnliche Branchenunterschiede. Im Handwerk werden neue Produkte (29%) und neue Dienstleistungen (26%) stärker als bisher zu neuen Aufgabenfeldern führen. In der Industrie geben 23% der Betriebe an, dass in den kommenden drei Jahren die Reorganisation von

[1]) Regelmäßige Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung unter Betrieben aller Größenklassen

Übersicht 70: Die Bedeutung einzelner Entwicklungen bei der Entstehung neuer Aufgabenfelder für Fachkräfte – Angaben in Prozent der Betriebe

Entwicklungen	Handwerk	Industrie	Handel/ Banken/ Versicherungen	Sonstige Dienstleistung
Neue Produkte	19	40	34	13
Neue Dienstleistungen	20	28	30	36
Neue Informationstechnologien	13	27	36	32
Neue Fertigungs-/Verfahrenstechnologien	9	34	4	3
Qualitätssicherung (ISO-Zertifizierung)	5	19	3	8
Abflachung der hierarchischen Strukturen	2	10	7	7
Reorganisation von Geschäftsabläufen	3	16	13	11
Verzahnung von Funktionen	4	17	8	15
Neue Geschäftsbereiche	9	13	9	18

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2001; gewichtete Daten

Geschäftsabläufen zu neuen Aufgabenfeldern führen wird. Im gesamten Dienstleistungsbereich werden durch die Reorganisation von Geschäftsabläufen sowie die Verzahnung von Funktionen jeweils rund 20% der Betriebe vor neue Aufgabenfelder gestellt werden.

Die Frage, ob in den letzten 12 Monaten für Fachkräfte neue Qualifikationsprofile entstanden sind, beantworten 24% der Betriebe mit ja. Vermutlich handelt es sich hierbei um Tätigkeiten, die von Personen ausgeübt werden, die hierfür nicht speziell ausgebildet worden sind. In Großbetrieben entstanden diese häufiger (43%) als in Mittelbetrieben (28%) und Kleinbetrieben (23%). Dies könnte sich daraus erklären, dass mit der Vielfalt des Aufgabenspektrums der Fachkräfte auch die Wahrscheinlichkeit für die Entstehung neuer Aufgabenfelder steigt. Die Betriebe sollten für ein von ihnen ausgewähltes Profil erläutern, warum sie dieses als neues Qualifikationsprofil bezeichnen würden. Die Antworten machen deutlich, dass neue Profile in den wenigsten Fällen aus überwiegend neuen Qualifikationen bestehen, sondern vielmehr darin, dass neue Qualifikationen zu einem bestehenden Profil hinzukommen oder traditionelle Qualifikationen neu kombiniert werden. D.h. neue Qualifikationsprofile entwickeln sich in erster Linie durch die Erweiterung bestehender Profile um neue Elemente langsam und stetig weiter. Die Angaben auf die offene Frage nach dem Neuen an diesem Profil liegen auf sehr unterschiedlichem Niveau vor und decken ein breites Spektrum an beruflichen Tätigkeiten ab. So beschreiben verschiedene Angaben die veränderte Rolle des Meisters in der Industrie durch neue Arbeits- und Organisationsformen. An Bedeutung gewinnen hier Management-, Organisations- und Koordinationsfähigkeiten. Im Finanzdienstleistungsbereich gibt es Hinweise auf neue Tätigkeiten im Bereich Allfinanz, d.h. ein umfassendes Produkt- und Beratungsangebot durch ein Finanzdienstleistungsunternehmen. Hierbei konnten die Betriebe das von ihnen genannte Profil verschiedenen Typen neuer Qualifikationsprofile zuordnen, z.B.:

1. Traditionelle Qualifikationen bestehender Profile werden neu kombiniert:
   - Finanzplaner- Verbindung von Versicherungs- und Bankdienstleistungen;
   - Mehrsparten-Netzmonteur- ein Monteur wird in die Lage versetzt, den kompletten Hausanschluss für Gas/Wasser/Strom/Fernwärme und Telekommunikation zu errichten;
   - Qualitätsmanager- es ist die Kombination aus Berufserfahrung in der technischen Auftragsabwicklung, des Fachwissens „Qualität“ und Führungskompetenz notwendig.

2. Neue Qualifikationen kommen zu einem bestehenden Profil hinzu:
   - Servicetechniker PKW- vom einfachen Techniker/ Mechaniker zum Allrounder mit EDV-Kenntnissen, Kundenkontakt;
   - Heizungsbauer, Elektriker- neue Technologien, Solar, Wärmepumpen, Photovoltaik;
   - Verkehrstechnologe- netzwerkadministration, Benutzerbetreuung, Schwachstellenanalyse, Koordinierung verschiedener technischer Systeme.

3. Qualifikationen eines bestehenden Profils werden neu gewichtet:
   - Fachkraft für Veranstaltungstechnik: Aufgrund der schnellen medientechnischen Entwicklung ist in der bestehenden Ausbildungszeit eine fach- und sachliche Ausbildung nicht möglich. Eine Aufspaltung in verschiedene Bereiche (Ausbildung) oder die Verlängerung der Ausbildungszeit wird notwendig.

4. Das Profil besteht aus überwiegend neuen Qualifikationen:
   - Fachberatung bei Pflegebedürftigkeit, Sozialberatung, Hilfe und Vermittlung- „Fachberatung bei Pflegebedürftigkeit“ gab es bisher nicht; Hilfen, gesetzliche Leistungen usw. werden vielfältiger und komplizierter;
   - Risikomanagement- Lastprognose, Risikomanagement beim Energieeinkauf, energiewirtschaftliches Fachwissen, Kenntnisse des Wettbewerbs.

In vertiefenden Untersuchungen muss im Einzelnen geprüft werden, ob die neuen Elemente der beschriebenen Qualifikationsprofile in die Regelungen zur Aus- und Weiterbildung einzubeziehen sind. Möglichkeiten dazu sind die duale Ausbildung, Zusatzqualifikationen oder die berufliche Weiterbildung.

Innovative Weiterbildungsmaßnahmen

Der Ermittlung neuer Qualifizierungskonzepte dient der seit 2000 ausgeschriebene Weiterbildungs-Innovations-Preis des Bundesinstituts für Berufsbildung. Er ist ein weiteres methodisches Instrument, um Qualifikationsveränderungen zu erfassen, denn Weiterbildungseinrichtungen gehören mit ihren Maßnahmen zu den wichtigen Signalgebern von Qualifikationsentwicklungen. Um bundesweit Informationen über innovative Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, wurde der Weg über eine Preisausschreibung fortgesetzt[1]). In 2001 wurden insgesamt 216 Weiterbildungskonzepte eingereicht, wobei die Bewerber und Bewerberinnen selbst den innovativen Charakter ihrer Maßnahme beschreiben sollten. Im Vorjahr wurden 203 Anträge eingereicht. Im Unterschied zum Vorjahr sind in 2001 die Bildungszentren der Kammerorganisationen stärker mit Maßnahmekonzepten vertreten. Die Auswertung der in 2001 eingereichten Konzepte ergibt folgendes Bild: 38 Maßnahmen speziell zu Schlüsselqualifikationen, 34 zu IT-Qualifikationen, 27 zu kaufmännisch-verwaltenden Qualifikationen, 21 zu Management-Qualifikationen, 18 Qualifikationen für personenbezogene Dienstleistungen,18 zu gewerblich-technischen Qualifikationen, 16 zu Qualifikationen für sonstige Dienstleistungstätigkeiten, 15 zu IT-Anwenderkenntnissen und 29 zu sonstigen Kompetenzen. 31% der Maßnahmen führen nach Auffassung der Bewerber und Bewerberinnen zu einem eigenständigen Berufsprofil. Die durchschnittliche Dauer der Maßnahmen beträgt fünf Monate, 27% dauern sogar länger als sechs Monate[2]). In 50% der Angebote kann ein Abschluss erreicht werden, der über eine Teilnahmebescheinigung hinausgeht. Hierbei handelt es sich um einen bundesweit anerkannten Abschluss, ein marktgängiges Träger- oder ein regionales Kammerzertifikat. Drei von vier Maßnahmen richten sich gezielt an Fach- und Führungskräfte. Lediglich 12% davon sprechen keine spezifische Zielgruppe an. Demzufolge sind in der Hälfte der Maßnahmen spezielle Vorkenntnisse notwendige Zugangsvoraussetzung. Dies betrifft vornehmlich Berufs-, Branchen- oder EDV-Erfahrungen.

---

[1]) Die Ergebnisse des ersten Weiterbildungsinnovationspreises (WIP) wurden Ende 2000 unter dem Titel „Qualifikationsprofile innovativer Weiterbildung – Methode und Ergebnisse des WIP 2000“ vom Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlicht.

[2]) Zum Vergleich: Nur 12% der von den in der Datenbank KURS erfassten rund 28.700 Kurse zur beruflichen Weiterbildung dauern länger als sechs Monate.

Nur 17% der Maßnahmen werden außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt, 23% während der Arbeitszeit und 46% sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeit (Mehrfachnennungen). Für jede zweite Maßnahme werden die Kosten überwiegend vom Arbeitgeber übernommen. Die Bewerber und Bewerberinnen wurden außerdem danach befragt, für welche Tätigkeitsfelder ihre Maßnahme qualifiziert (21 Vorgaben, Mehrfachnennung). An erster Stelle der Rangfolge stehen hier „Andere Beraten, Informieren“ (64%), gefolgt von „Organisieren, Planen, konzeptionell Arbeiten“ (56%) und „Leitungs- und Führungstätigkeiten“ (46%). Außerdem wird häufig genannt: „Ausbilden, Lehren, Unterrichten“ (36%), „Werben, Öffentlichkeitsarbeit/PR, Marketing“ (33%) und „Informationen sammeln/auswerten, Publizieren, redaktionelle Tätigkeiten“ (31%). Unabhängig vom Inhalt der Maßnahme werden IT-Kenntnisse von der Mehrzahl der Weiterbildungsträger vermittelt (60%). 43% der Maßnahmen vermitteln IT-Anwenderkenntnisse, vor allem Präsentation (62%) und Internet/E-Mail (82%). 38% der Maßnahmen vermitteln professionelle IT-Kenntnisse, insbesondere Grafik/DTP/Multimedia (42%) und Internet-Technologie/-Programmierung (66%).

Auf die Frage „Was zeichnet das Innovative an der dargestellten Maßnahme aus?“ meinen 17%, dass sie ein vollständig neues Qualifikationsprofil vermitteln, während 15% das Innovative in der Neukombination von traditionellen Qualifikationen sehen. Für 13% liegt das Neue in der Vermittlung neuer fachlicher und für 21% in der Vermittlung neuer nichtfachlicher Inhalte. 18% geben an, dass sie mit ihrer Maßnahme neue zielgruppenspezifische Qualifikationsprofile vermitteln, während 16% der Meinung sind, dass sie neue Lehr-, Lern- und Organisationsformen verwenden.

Trotz aller Problematik, die die subjektive Einschätzung der Träger mit sich bringt, zeigt sich an den dargestellten Maßnahmen eines deutlich: Neue Qualifikationsprofile sind nicht immer genuin neu. Oftmals handelt es sich um Profile, die durch Kombination verschiedener Qualifikationen neu entstanden sind. Neue Qualifikationsprofile in neuen Tätigkeitsfeldern zeigen sich z.B. in den Maßnahmen Weiterbildung zum Webdesigner/zur Webdesignerin sowie Game Designer (die Qualifizierung verbindet kreative Qualifikationen, Projektmanagement und Informationstechnologie zu einem neuen Berufsbild mit dem Ziel, zielgruppenorientiert Computerspiele unter Berücksichtigung technischer und vertrieblicher Aspekte zu konzipieren). Neue Qualifikationsprofile durch Kombination traditioneller Qualifikationen zu einem neuen eigenständigen Profil zeigen sich z.B. in der Maßnahme Finanzdienstleister sowie Marketingberater/in E-Commerce. Erweiterungen traditioneller Ausbildungs-/Tätigkeitsprofile um neue Qualifikationselemente zeigen sich z.B. in der Maßnahme vom Koch zum Heimkoch (IHK), Teletrain (Trainern werden didaktische und technische Medienkompetenz vermittelt mit dem Ziel, mediengestützte Online-Trainings zu konzipieren und durchzuführen) sowie Meisterprüfung plus Fortbildung. Neue, zielgruppenorientierte Qualifikationsprofile zeigen sich z.B. in den Maßnahmen: EDV Fachkraft Schwerpunkt Multimedia sowie Risiko-Experte in der Landwirtschaft (Qualifizierung von Versicherungsfachkräften für eine branchenbezogene Risikoabschätzung/-minimierung).

Weiterbildungsbedarf aus Sicht der Beschäftigten

Neben der Analyse von Stellenanzeigen, der Befragung von Betrieben und der Beobachtung des Weiterbildungsangebotes kann auch die Analyse des Weiterbildungsbedarfs von Erwerbstätigen Hinweise auf neue Qualifikationsanforderungen liefern. Hierzu eignet sich die BIBB/IAB-Erhebung von 1998/1999, eine Befragung der erwerbstätigen Bevölkerung in Deutschland, die für die rund 34,3 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland repräsentativ ist (0,1-% Stichprobe). In dieser wurde den Befragten u.a. eine Liste mit verschiedenen Kenntnisgebieten vorgelegt. Beispielhaft sollen hier zwei berufsübergreifende Kenntnisgebiete differenziert nach einzelnen Berufsgruppen dargestellt werden.

EDV-Anwenderkenntnisse

Die zunehmende Verbreitung und der Einsatz von Informationstechnologien in fast allen Bereichen lässt erwarten, dass EDV-Kenntnisse in nahezu allen Berufen in unterschiedlichem Umfang verlangt werden, wobei die Beschäftigten auf diese Anforderungen sehr differenziert vorbereitet sind. Nach eigener Aussage benötigt fast ein Drittel der Beschäftigten bei der beruflichen Tätigkeit EDV-Kenntnisse. Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen hierbei nicht. Beschäftigte in technischen Berufen, Büroberufen, Organisations- und Verwaltungsberufen sowie Dienstleistungskaufleute benötigen signifikant häufiger als der Durchschnitt besondere EDV-Kenntnisse. Weit unter dem Durchschnitt liegen Warenkaufleute und Beschäftigte in Fertigungs-[1]) und Verkehrsberufen. Der Weiterbildungsbedarf von Beschäftigten, die EDV-Kenntnisse während ihrer Tätigkeit benutzen, ist in allen Berufsbereichen sehr hoch und liegt im Durchschnitt bei 36%. In Verkehrsberufen (42%), Sozial-/ Erziehungsberufen (47%), Fertigungsberufen (39%) und Büroberufen (38%) ist der Bedarf signifikant höher als im Durchschnitt. Zahlenmäßig betrifft dies 884.000 Beschäftigte in Büroberufen, 445.000 in Fertigungsberufen, 332.000 in Sozial-/Erziehungsberufen sowie 94.000 in Verkehrsberufen. Bei den Verkehrsberufen handelt es sich insbesondere um Beschäftigte im Bereich der Lager und Magazine (26%), die bei den Verkehrsberufen nur einen Anteil von sieben Prozent haben. Innerhalb der Sozial-/Erziehungsberufe sind es insbesondere Lehrer und Lehrerinnen (63%), die sonst nur mit 41% in der Berufsgruppe vertreten sind[2]).

Neun Prozent der Beschäftigten, die aktuell keine besonderen EDV-Kenntnisse im Beruf benötigen, sehen einen Weiterbildungsbedarf voraus. In absoluten Zahlen ausgedrückt handelt es sich hier um 2,1 Millionen Beschäftigte. Die generelle Weiterbildungsaktivität ist hierbei eine entscheidende Einflussgröße. 16% der Beschäftigten, die sich in den letzten fünf Jahren beruflich weitergebildet haben, sehen – obwohl sie bei ihrer derzeitigen Tätigkeit keine EDV-Kenntnisse benötigen – dennoch einen Bedarf an Weiterbildung. In der Gruppe der Beschäftigten, die sich bisher nicht weitergebildet haben, liegt der entsprechende Anteil bei nur sechs Prozent[3]): Nach Berufsgruppen differenziert nehmen insbesondere Beschäftigte in Büroberufen (17%), Sozial-/Erziehungsberufen (17%),

[1]) Innerhalb der Fertigungsberufe sind es Elektriker (28%), Beschäftigte im Bereich Chemie, Papier, Druck (25%) und Mechaniker (20%), die häufiger besondere EDV-Kenntnisse benötigen.

[2]) Um den Einfluss des Berufes auf den Weiterbildungsbedarf von anderen Merkmalen (Alter, Geschlecht, alte Länder/neue Länder, Schulbildung, Ausbildung, Stellung im Beruf und Betriebsgröße) zu isolieren, wurde ein multivariates logistisches Regressionsmodell geschätzt. Hierbei zeigt sich, dass der höhere Weiterbildungsbedarf in Sozial- und Erziehungsberufen, Fertigungsberufen und Büroberufen nicht auf andere Merkmale zurückzuführen ist. Dagegen erklärt sich der überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsbedarf in den Verkehrsberufen mit der beruflichen Stellung der dort Beschäftigten: Der Anteil an Facharbeitern ist in den Verkehrsberufen überdurchschnittlich hoch und Facharbeiter haben einen überdurchschnittlich hohen Bedarf an EDV-Weiterbildung.

[3]) Dieser Unterschied ist auf dem 1%-Niveau statistisch signifikant.

Organisations- und Verwaltungsberufen (16 %), Dienstleistungskaufleute (15 %) und Beschäftigte in technischen Berufen (14 %) einen Qualifikationsbedarf wahr.

Fremdsprachenkenntnisse

Besondere Fremdsprachenkenntnisse werden nach eigener Aussage im Schnitt von 10 % der Erwerbstätigen für die Ausübung ihrer Tätigkeit benötigt. Signifikant über dem Durchschnitt liegen Sozial-/Erziehungsberufe, technische Berufe, Organisations- und Verwaltungsberufe, Dienstleistungskaufleute, Büroberufe sowie Ordnungs- und Sicherheitsberufe. Insgesamt sehen 37 % der Beschäftigten, die Fremdsprachenkenntnisse während ihrer Tätigkeit benötigen, einen Bedarf, diese aufzufrischen bzw. zu erweitern. Auffallend ist hierbei der hohe Bedarf von Beschäftigten in Ordnungs-/Sicherheitsberufen (57 %), Büroberufen (41 %) sowie technischen Berufen (41 %)[1]). Fünf Prozent der Beschäftigten, die aktuell keine besonderen Fremdsprachenkenntnisse im Beruf benötigen, müssten diese nach eigener Einschätzung auffrischen bzw. ergänzen. Es handelt sich hier um 1,4 Millionen Beschäftigte. Insbesondere Beschäftigte in technischen Berufen (12 %), Organisations- und Verwaltungsberufen (acht Prozent), Dienstleistungskaufleute (sieben Prozent) und Beschäftigte in Büroberufen (sieben Prozent) sehen signifikant häufiger einen Bedarf an Fremdsprachenkenntnissen voraus.

Pro ekt DTrendqualifikationenF

Die Untersuchungen zu möglichen Trendqualifikationen in der IT-Branche führten zunächst zu dem Ergebnis, dass die einbezogenen Trendsetterunternehmen bei der Neueinstellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen weit größeren Wert auf bestimmte Persönlichkeitsqualitäten legen als auf bereits vorhandene fachliche Kenntnisse. Ebenso wurde deutlich, dass der Bedarf an qualifiziertem Personal gerade in wachsenden Unternehmen durch die damit einhergehende Zunahme arbeitsteiliger Prozesse differenzierter wird und insbesondere auch neue Tätigkeitsfelder für Qualifikationen mittleren Niveaus eröffnet. Ausgehend von diesen allgemeinen Einsichten, wurden sieben arbeitsplatzspezifische Qualifikationsprofile herausgearbeitet und beschrieben (beispielweise die Qualifikation eines „Multimedia-Operators“ oder auch die eines „Vertriebsmitarbeiters für IT- und Multimedia-Produkte“). Die Untersuchungsergebnisse wurden angesichts des akuten Personalbedarfs in der Branche direkt in arbeitsmarktpolitische Aktivitäten umgesetzt. Konkret erfolgte gemeinsam mit zunächst acht IT-Unternehmen der Region Halle ein Modellvorhaben zur arbeitsplatzbezogenen Auswahl und Qualifizierung von Erwerbslosen, das nach seinem erfolgreichem Abschluss mit einem inzwischen größeren Kreis von Unternehmen fortgeführt wird.

Bei der Ermittlung von Trendqualifikationen in der Wellness-Branche[2]) wurde davon ausgegangen, dass diesem Bereich perspektivisch eine zunehmende wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Bedeutung zuzumessen ist. Gegenwärtig wird die Wellness-Branche in erster Linie durch Seiteneinsteiger vor allem aus dem Gesundheitswesen, der Sportpädagogik und der Kosmetik-Branche beherrscht, die sich auf unterschiedlichsten Wegen die notwendigen zusätzlichen Kenntnisse und Fähigkeiten angeeignet haben. Erst in den letzten Jahren werden zumindest für den Fitnessbereich eine Reihe von Qualifikationen mit IHK-Abschluss angeboten, die teilweise auch im Rahmen einer dualen Erstausbildung erworben werden können. Im Ergebnis der Untersuchungen zu weiteren Qualifikationsbedarfen wurden neben übergreifenden Anforderungen an Persönlichkeitskompetenzen und medizinisches Grundlagenwissen auch mehrere komplexe Qualifikationen herausgearbeitet. Dazu gehören u. a. „Wellnessberater/Wellnessberaterin“, die „Fachkraft für Entspannungsanwendungen“ und die „Fachkraft für Bewegungs- und Fitness-Übungen“. Dabei wurde auf die Möglichkeit von Qualifikationen mit offener Struktur verwiesen, die neben verbindlichen Kernqualifikationen vielfältige, frei wählbare und im Grunde lebenslang ergänzbare Spezialisierungsmöglichkeiten zulassen.

Trendqualifikationen im Einzelhandel ergeben sich in erster Linie aus den tiefgreifenden und teilweise widersprüchlichen Wandlungsprozessen, die sich gegenwärtig im Handel insgesamt vollziehen. Vor allem der auf Kundenbindung, Beratung, Service und Einkaufskomfort zielende Trend, stellt neue Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Als Trendqualifikationen komplexen Charakters zeichnen sich im Bereich des Verkaufs mehrere Qualifikationsrichtungen ab, die dem Kundenverhalten, dem unterschiedlichen Erklärungsbedarf der angebotenen Waren und Warengruppen sowie der jeweils bevorzugten Verkaufsformen angepasst sind. Dazu gehören Qualifikationsbündel wie „Logistikfachkraft für den Einzelhandel“ mit unterschiedlichen Spezialisierungs-, Einsatz- und Aufstiegmöglichkeiten und „Verkäufer/Verkäuferin mit Beratungsfunktion“ (z. B. für Lifestyle-Produkte wie Bekleidung, Kosmetik etc.) sowie „Produkthändler/Produkthändlerin“ für Waren mit hohem Erklärungsbedarf (z. B. Naturprodukte, IuK-Produkte, Heimwerkerprodukte etc.). Da es sich bei Verkaufstätigkeiten um sehr komplexe Vorgänge handelt, berücksichtigen auch die genannten Trendqualifikationen diese Ganzheitlichkeit, die ihren Ausdruck letztlich in einem ausgewogenen Zusammenspiel und in der Wechselwirkung aller Elemente eines Qualifikationsbündels findet. So steht der kommunikative Aspekt der Verkaufstätigkeit in einem unterschiedlich austarierbarem Gleichgewicht mit der Sach- und Fachkompetenz in Bezug auf Waren, Warenlandschaften und Lifestyle wie auch mit dem Kompetenzbereich Logistik, Kalkulation und Zahlungsverkehr.

Pro ekt DAdeBarF

Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation und Infratest Sozialforschung führen innerhalb des Vernetzungsprojekts „FreQueNz“ das Forschungsprojekt „Arbeitsnahe Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung mit dem Ziel der Früherkennung von Veränderungen in der Arbeit und in den Betrieben – ADeBar“ durch. Der methodische Ansatz des Projekts besteht darin, Qualifikationsveränderungen aus der Arbeitspraxis abzuleiten, weil die betriebliche Praxis zugleich Ausgangspunkt und Motor der Qualifikationsentwicklung ist. Der vom Fraunhofer-Institut betreute erste Teil des Projekts zielt darauf, aus umfassenden arbeitsnahen Unternehmensfallstudien Thesen zu Entwicklungstrends und Qualifikationsanforderungen in den betrachteten Sektoren abzuleiten. Im zweiten Teil des Projekts werden von Infratest Sozialforschung durch mündliche Repräsentativbefragungen bei betrieblichen Experten quantifizierende Ergebnisse er-

[1]) Um den Einfluss des Berufes zu isolieren wird wiederum ein multivariates Modell geschätzt. Der überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsbedarf in den technischen Berufen erklärt sich mit der beruflichen Stellung der dort Beschäftigten: Überdurchschnittlich viele Beschäftigte in diesen Berufen sind als leitende Angestellte tätig und leitende Angestellte haben einen überdurchschnittlich hohen Bedarf, Fremdsprachenkenntnisse aufzufrischen bzw. zu ergänzen.

[2]) Vgl. Abicht, L./Bärwald, H./Preuss, B.: „Wellness – ein Freizeittrend als Auslöser neuer Qualifikationsentwicklungen“; in: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Gesundheit, Wellness, Wohlbefinden. Personenbezogene Dienstleistungen im Fokus der Qualifikationsentwicklung, Bielefeld 2001

mittelt[1]). Zentrale Themen dieser Erhebung sind u.a. Ausbildung, Weiterbildung, informelles berufliches Lernen, Innovationen im Betrieb sowie derzeitige und künftige Qualifikationsanforderungen. In der ersten Erhebungswelle wurden die Tätigkeitsfelder Logistik und Facility Management betrachtet. Für die zweite Erhebungswelle sind die Themenfelder neue Bürotätigkeiten in telematischen Arrangements sowie die Wirtschaftslandschaft des E-Commerce vorgesehen.

In Fallstudien zum Schwerpunktfeld Logistik zeigen sich aus der betrieblichen Praxis erhebliche Veränderungen hinsichtlich der beruflichen Anforderungen. Neue Aufgaben entstehen einerseits durch erweiterte technische Optionen (Satellitennavigation, GPS, elektronische Übertragung) und marktverursachte Anforderungen (kundenspezifische Just-in-Time-Lieferungen, chaotische Lagerhaltung), andererseits durch die logistische Reifung und Überlappung von Bereichen (automatisierte Versandsysteme, fahrerlose Transportsysteme, Informations- und Datenlogistik, globale Logistik). Die vorgefundenen empirischen Qualifikationsanforderungen lassen sich in Qualifikationsbündeln zusammenfassen, die sich zum Teil auf Anforderungen in bestehenden Ausbildungsberufen begründen. Durch die wachsende Nutzung technisierter und vernetzter Lagerverwaltungs- und Warenwirtschaftssysteme in allen Logistikunternehmen werden z.B. die Qualifikationen eines/einer „IT-Logistikers/IT-Logistikerin“ in Arbeitssystemen erforderlich. Die Qualifikationsanforderungen liegen in der Kombination von Kenntnissen und Fertigkeiten aus der Material- und Lagerwirtschaft sowie der Computertechnik und der Programmierung. Aus den empirischen Fallstudien können fachliche, technische, soziale und organisatorische Anforderungen eines Qualifikationsbündels beschrieben werden.

Auch aus der Betriebsbefragung im Themenfeld Logistik zeigt sich das Querschnittsfeld Logistik als dynamischer Wirtschaftsbereich: In fast allen befragten Betrieben wurden in den letzten drei Jahren organisatorische Veränderungen (Qualitätsmanagement, Umverteilung von Aufgaben, Outsourcing, eigenverantwortliche Arbeitsgruppen) vorgenommen. Unternehmerisches Denken und Kostenverantwortung werden immer stärker auch von Fachkräften mit Lehre oder vergleichbarer Ausbildung gefordert, so dass sich die Bedeutung des Fachwissens verändert. Dabei entstehen Kombinationsbündel in mehrfacher Hinsicht: Zwischen fachlichen und überfachlichen Qualifikationen, neue Mischungen aus gewerblich-technischen und kaufmännischen Anforderungen sowie eine stärkere Orientierung an Prozessen und Abläufen im Betrieb. Entsprechend wird ein übergreifendes Verständnis für die Arbeit anderer Abteilungen und auch des Marktes gefordert. Neben der steigenden Bedeutung vieler IT-Qualifikationen gewinnen in der Logistik künftig auch Kommunikationsfähigkeiten der Fachkräfte als wichtige Quelle für Optimierungen weiter an Bedeutung.

Dauerbeobachtungss stem der betrieblichen Qualifikationsentwicklung

Die Informations- und Dienstleistungsgesellschaft ist durch schnelle Veränderungen wirtschaftlicher Strukturen, betrieblicher Prozesse und Anforderungen gekennzeichnet. Damit Bildung und Qualifizierung wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen wirksam unterstützen kann, ist eine kontinuierliche, möglichst frühzeitige Feststellung des Qualifikationsbedarfs und rasche Umsetzung in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich. Es gibt in Deutschland über zwei Mio. Unternehmen, darunter über 90% Klein- und Mittelbetriebe, deren Qualifikationsbedarf im Hinblick auf den damit verbundenen Aufwand kaum im Einzelnen zu erfassen ist. Ihr Qualifikationsbedarf artikuliert sich maßgeblich auf regionaler Ebene über die zuständigen Stellen oder die betreffenden Fachverbände und deren unterschiedliche regionale Strukturen.

Im Mittelpunkt des Projekts „Dauerbeobachtungssystem der betrieblichen Qualifikationsentwicklung“ des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) steht deshalb die umfassende Nutzung der in der Wirtschaft vorhandenen Netzwerke zur systematischen Verfolgung des Qualifikationsbedarfs in den Unternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen. Das KWB als Koordinierungseinrichtung der Spitzenorganisationen der Wirtschaft für neue Berufe und alle Neuordnungsverfahren in der Aus- und Weiterbildung arbeitet aufgrund seiner originären Aufgabenstellung eng mit den Experten der Kammern, Verbände, Betriebe und Bildungseinrichtungen zusammen. Ziel des Projekts ist, Möglichkeiten eines regelmäßigen und systematischen Einsatzes dieser Netzwerke auf wissenschaftlicher Basis über verschiedene Instrumentarien zu prüfen, die Nutzungsmöglichkeiten in dieser Hinsicht auszubauen und Empfehlungen für eine dauerhafte Nutzung zu entwickeln.

Betriebsbefragungen

Die Betriebsbefragungen der Kammerberater erfolgen mit einem knappen und praxisnah gestalteten Instrumentarium, das die Berater im Rahmen ihrer regelmäßigen Betriebsbesuche einsetzen. Der Fragebogen orientiert sich an den betrieblichen Tätigkeitsfeldern und differenziert zwischen Fachqualifikationen und fachübergreifenden Qualifikationen. An den Befragungen im Jahr 1999 waren insgesamt 74 Kammern (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Landwirtschaftskammern bzw. zuständige Stellen im Agrarbereich) beteiligt. Es wurden nahezu 800 Unternehmen befragt, davon fast zwei Drittel aus Industrie und Handel und knapp ein Viertel aus dem Handwerk. Die befragten Unternehmen machten insgesamt über 4.300 Angaben zum Qualifikationsbedarf, etwa zur Hälfte zu Fachqualifikationen und fachübergreifenden Qualifikationen. 95% der befragten Unternehmen waren Klein- und Mittelbetriebe mit unter 500 Beschäftigten. Von besonderem Interesse für die Feststellung des bildungspolitischen Handlungsbedarfs sind die Erwartungen der Unternehmen zur Umsetzung ihres neuen Qualifikationsbedarfs. Bei den Umfragen 1999 hat sich gezeigt, dass in allen drei Wirtschaftsbereichen der aktuelle Qualifikationsbedarf zum größten Teil durch Weiterbildung und Schulung zu decken ist. Große Bedeutung hat auch die Vermittlung von Zusatzqualifikationen.

Die Erfahrungen bei der Durchführung der Betriebsbefragungen wurden inzwischen umfassend ausgewertet und Empfehlungen für den weiteren Einsatz von Betriebsbefragungen durch Kammerberater zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs entwickelt. Im Mittelpunkt stehen Vorschläge, die Beteiligung der Kammern, von deren Beratern und damit auch der Unternehmen im jeweiligen Kammerbereich kontinuierlich auszuweiten und längerfristig sicherzustellen, um für die Beobachtung der betrieblichen Qualifikationsentwicklung eine möglichst breite Datenbasis zu erreichen. Schwerpunkte der Empfehlungen sind:

[1]) Eine genaue Darstellung zur Methodik des ADeBar-Projekts findet sich in dem Band „Spurensuche in der Arbeit – Ein Verfahren zur Erkundung künftiger Qualifikationserfordernisse“ (Gidion, Kuwan, Schnalzer, Waschbüsch 2000), Band 2 der FreQueNz-Buchreihe „Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten“, Bielefeld 2000.

– Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung,
– weitere Verbesserung des Fragebogens und Ausrichtung auf die betrieblichen Strukturen,
– Ergänzung des Informationsmaterials für Berater und Unternehmen,
– Intensivierung der Vorbereitung der Berater,
– mehr Transparenz der Ergebnisse und
– Verknüpfung der Ergebnisse mit Expertenbefragungen.

Expertenbefragungen

In der zweiten Projektphase werden Branchenexperten in das Netzwerk zur Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung aktiv eingebunden. Dazu wird unter Beteiligung der betreffenden Verbandsorganisationen ein branchenspezifisches Instrumentarium zur Informationsgewinnung (IDQ) entwickelt. Ausgehend von sogenannten „Start ups“ legen Verbandsexperten und wissenschaftliche Begleitung Schlüsselbegriffe für die Durchführung von Branchenmonitoren fest. Durch Monitoring werden Informationen zu Branchentrends mit Hilfe von über Internet verfügbarer Datenquellen generiert. Von besonderer Bedeutung sind dabei Informationen zu Messen, aus Fachzeitschriften und aus der Fachliteratur. Die Monitorergebnisse werden in einem nächsten Schritt für einen Workshop aufbereitet. Branchenexperten und wissenschaftliche Begleitung erarbeiten hier die Items für eine Fragebogenuntersuchung, in dem sie die Monitordaten evaluieren, bereinigen bzw. ergänzen. Der Fragebogen wird anschließend über den Verband in das erweiterte Expertennetzwerk eingespeist. Adressaten sind hier vor allem die Mitglieder von Berufsbildungsausschüssen, Bildungsverantwortliche des Verbandes auf Bundes- und Landesebene, Dozenten von Fachschulen und Betriebsberater. Über den Umfang der Untersuchung entscheidet der beteiligte Verband nach Maßgabe der Anzahl der verfügbaren Sachverständigen.

Ergänzt wird die Untersuchung auf Branchenebene durch den Einsatz der Fragebögen auf Kammerebene und bei den Ausbildungsleiter-Arbeitsgemeinschaften des KWB. Auch hier werden branchenkundige Experten wie Ausbildungsmeister und -berater, Betriebs- bzw. Technologieberater sowie Ausbildungsleiter in die Befragung eingebunden. Zusammenfassend wird auf diese Weise das verfügbare Expertennetzwerk der Wirtschaft sowohl hinsichtlich der Branchentiefe wie auch der regionalen Breite erschlossen. Die beantworteten Fragebögen werden von der wissenschaftlichen Begleitung ausgewertet und für einen zweiten Expertenworkshop aufbereitet. Hier werden die Ergebnisse abschließend reflektiert mit dem Ziel, mögliche Konsequenzen für eine Weiterentwicklung des Aus- und Weiterbildungsangebotes zu formulieren.

Insgesamt konnten über den IDQ--Prozess 1.814 Themenhinweise für zukünftig bedeutsame Qualifikationsmaßnahmen festgestellt werden. 592 bezogen sich auf ungeregelte Weiterbildungsangebote eines Trägers, 535 auf sonstige informelle Weiterbildung, 305 auf geregelte Weiterbildung (Kammerregelungen, Fortbildungsregelungen), 195 auf Aktualisierung von Ausbildungsberufen bzw. neue Berufe sowie 186 auf Zusatzqualifikationen.

Die Ergebnisse haben deutlich gemacht, dass durch Betriebsbefragungen über die Kammerberater-Netzwerke in erster Linie Qualifikationstrends festgestellt und bestätigt werden können, die Möglichkeiten zur Verbesserung der Informationen für Aus- und Weiterbildungsentscheidungen ohne zusätzliche qualitative Vertiefungen jedoch begrenzt sind. Demgegenüber lassen die Erfahrungen zur Nutzung des Experten-Know-hows und der Informationsstrukturen verschiedener Branchen erwarten, dass branchenspezifische Ansätze geeignet sind, umfassende Informationen über den aktuellen betrieblichen Qualifikationsbedarf zu gewinnen, von denen konkrete Hinweise auf den Handlungsbedarf in der Aus- und Weiterbildung abzuleiten sind.

Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für benachteiligte Personengruppen

Dieser Forschungsansatz untersucht die Qualifikationsentwicklung im Bereich einfacher Tätigkeiten. Technologischer Wandel und neue Arbeitsorganisationen schlagen sich als gestiegene qualifikatorische Anforderungen in allen Hierarchieebenen nieder. Zwar werden die klassischen Anlerntätigkeiten einerseits weiter zurückgehen, auf der anderen Seite besteht aber ein zunehmender Bedarf an Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die die Facharbeiter unterstützen und flexibel einsetzbar sind. Die Ebene unter den Facharbeitern fällt also nicht weg, sondern ihre Anforderungsstruktur verändert sich: Die Komplexität der Aufgaben steigt. Der Fokus der Untersuchung richtet sich auch auf die potenziellen Träger dieser Qualifikationen. Früherkennung des Qualifikationsbedarfs ermöglicht den arbeits- und bildungspolitischen Akteuren die nachhaltige Förderung benachteiligter Personengruppen, für die dieser Bereich den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt darstellen kann. Methodisch strebt das Projekt eine enge Anbindung des Untersuchungsverfahrens an die betriebliche Situation als Grundlage der Datenerhebung an. Auf der Basis von Experteninterviews und Fallstudien moderiert der Projektträger Steuerungskreise mit betrieblichen Experten der Personalentwicklung sowie der Aus- und Weiterbildung. Sie entwickeln künftige Qualifikationsbedarfe und prüfen denkbare Vermittlungsformen für diese Kenntnisse und Fähigkeiten. Die Integration von externen Experten mit Zielgruppenexpertise ermöglicht in einer weiteren Phase den Abgleich von ermittelten Qualifikationsanforderungen und bestehenden Qualifikationsprofilen in den Zielgruppen.

Erste Ergebnisse konkretisieren die These, dass sich die Qualifikationsanforderungen im Bereich einfacher Arbeiten in einer Aufwärtsbewegung befinden. Allgemein kann man davon ausgehen, dass nicht mehr der Arbeitsplatz, sondern die Arbeitsumgebung die Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmt. Auch einfache Arbeiten werden zu qualifizierten Tätigkeiten. Die Arbeitsumgebung stellt sich analytisch betrachtet als komplexe Verflechtung verschiedener Handlungsstränge dar, die unterschiedliche Qualifikationen abrufen. Beim manuellen Aspekt der Arbeiten ist vor allem der Trend zum Einsatz an verschiedenen Maschinen erkennbar, der erhöhte Flexibilität des Mitarbeiters voraussetzt. Kurze Produktionszyklen und zunehmende Konzentration auf Kleinserien erfordern Mitarbeiter, die sich schnell fachlich anpassen und neue Verfahren verstehen können.

Die kognitiven Anforderungen steigen, doch geht das verlangte Wissen eher in die Breite, weniger in die Tiefe. Qualität ist in modernen Produktionsprozessen integraler Bestandteil in jeder Phase des Arbeitsprozesses und daher auch dauernde Aufgabe. Die Kenntnis und Beherrschung qualitätssichernder Maßnahmen wird auch bei prozessunterstützenden Tätigkeiten verlangt. Dies erweitert den Verantwortungsbereich der Mitarbeiter. Der störungsfreie und kontinuierliche Verlauf der Produktion sowie die Abflachung der Hierarchien unterstellen, dass Elemente von Facharbeitertätigkeiten vom Mitarbeiter vor Ort erledigt werden: Er erledigt einfache Wartungsarbeiten an den Anlagen, behebt kleinere Störungen und stellt einfachere Maschinen ein. Den Mitarbeitern wird damit mehr Verantwortung für die technischen Voraussetzungen der

Arbeit übertragen. Die hierfür nötigen Kenntnisse sind aufgabenorientiert und verlangen Problemlösungskompetenz in einer definierten Arbeitsumgebung. Die Fähigkeit, die eigene Arbeit als Beitrag zum betrieblichen Wertschöpfungsprozess zu begreifen, fordert vom Mitarbeiter ein „Mitdenken" im Sinne des Erkennens von Schwachstellen und Verbesserungsmöglichkeiten. Neben dem kostenbewussten Umgang mit Material und Maschinen sollten Mitarbeiter in der Lage sein, ihren Beitrag zum Zielfindungsprozess des Unternehmens zu definieren. Das Wissen um die „Wertigkeit" der eigenen Arbeit muss in dem Maße zunehmen, je kapitalintensiver die vom Mitarbeiter betreuten Anlagen werden. Zunehmende Gruppenarbeit auf der einen Seite, rechnergestützte oder rechnergeführte Arbeitsprozesse auf der anderen Seite erfordern verstärkt kommunikative Fähigkeiten, die sowohl von der Gruppe als auch von den automatisierten Produktionssystemen abgerufen werden. Das Aufnehmen, Verarbeiten und Weitergeben von Information in selbstgesteuerten Lernprozessen schafft die Basis für verantwortliches Handeln. Von den Mitarbeitern ist damit auch eine neue Lernkultur gefordert. Die Umsetzung betrieblicher Umwelt- und Sicherheitsstandards wird zunehmend in den Verantwortungsbereich der Mitarbeiter gelegt. Erwartet wird nicht nur das Befolgen von Regeln, sondern die Mitarbeit bei der Entwicklung von Sicherheitsstrategien und umweltschonenden Verfahren, z.B. bei der Reinigung der Maschinen.

Die weitere Analyse zielt auf die Definition und Operationalisierung von Qualifikationsanforderungen, die aus diesen Prozessqualitäten folgen und eine Abklärung der hierfür erforderlichen Vermittlungsformen, um so einen Abgleich mit den Qualifikationsprofilen ausgewählter Zielgruppen zu ermöglichen.

Qualifikationsbedarf in den Ländern der OECD

Das Projekt untersucht die wichtigsten Trends der Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklung in Nachbar- und Wettbewerbsländern. Aus den häufig aktualisierten Prognosen vergleichbarer Länder lassen sich mit verbesserter Zuverlässigkeit gemeinsame Trendentwicklungen ablesen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit auch die Entwicklung des Qualifikationsbedarfs in Deutschland bestimmen werden. Zum Vergleich des Qualifikationsbedarfs werden beispielsweise folgende Indikatoren herangezogen: sektorale Beschäftigungsentwicklung, Beschäftigung nach Qualifikationsniveaus, Verteilung der Beschäftigten nach Berufen, Sektoren und Qualifikationsgruppen. Ergänzt werden diese harten Daten durch qualitative Trendeinschätzungen aus den jeweiligen Ländern, die durch leitfadengestützten Experteninterviews erhoben werden. Ausdrücklich mit einbezogen werden Evaluationen so genannter Umsetzungsstrategien, also Versuche rasch auf die erkannten Qualifikationsbedarfe zu reagieren oder gar zu antizipieren.

Die Erhebungen in den OECD-Ländern zeigen, dass das Qualifikationsniveau flächendeckend weiter zunehmen wird und der volkswirtschaftliche Bedarf an an- und ungelernten Arbeitskräften auch in Zukunft weiter abnehmen wird. Als Tätigkeitsfelder mit schlechten Aussichten werden vor allem an- und ungelernte Tätigkeiten im gewerblich-technischen Bereich hervorgehoben. In allen beteiligten Ländern werden die Berufe in den informations- und kommunikationstechnologischen Wirtschaftsbereichen als wichtigster Wachstumsbereich genannt. Deutliches Wachstum findet auch bei den personennahen Dienstleistungen statt. Von besonderer Relevanz ist hier, dass auch für die USA, für Kanada, Großbritannien und die Niederlande weiterhin ein Wachstum im Dienstleistungsbereich erwartet wird. Bedeutend ist ebenfalls der Trend, dass die Informations- und Kommunikationstechnologie in alle Qualifikationsfelder ungeachtet der Qualifikationsniveaus Einzug hält, also auch im Bereich niedrig qualifizierter Beschäftigung. Die Responsivität der beruflichen Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Bedarfe ist von koordiniertem und regelmäßigem Informationsaustausch zwischen politischen, beruflichen und sozialen Akteuren abhängig. Informations- und Entscheidungsnetzwerke müssen parallel auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene agieren und sich an regelmäßigen Qualifikationsbedarfsanalysen beteiligen. Nur so ist gewährleistet, dass rasch auf neu entstehende Bedarfe auch in lokalen Arbeitsmärkten reagiert und zeitnahe Strategien zur Deckung der neuen Bedarfe gefunden werden können.

4.3 Entwicklungen im Dienstleistungsbereich

4.3.1 Ausbildungsmöglichkeiten in wachsenden Dienstleistungsbereichen

Ergebnisse einer Betriebsbefragung

Unternehmen aus jungen, wachsenden Dienstleistungsbereichen beteiligen sich an der betrieblichen Ausbildung, weil sie qualifizierte Fachkräfte benötigen. Allerdings ließe sich das Angebot nach ihrer Auffassung insgesamt deutlich erhöhen, wenn Informationen und Beratungsangebote für ihre spezifischen Anforderungen verbessert werden könnten. Dieses ist eines der zentralen Ergebnisse einer bundesweiten empirischen Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Thema Ausbildung und Beschäftigung bei 1.412 Unternehmen aus der Informations- und Kommunikationswirtschaft, Medienwirtschaft, Call Center-Branche, Messe- und Veranstaltungswirtschaft, Unternehmensberatungen sowie Handwerksbetrieben in der Informationselektronik[1]). Es handelte sich vorwiegend um kleine und mittlere Betriebe in neuen Wirtschaftsbereichen, die vielfach erst in jüngster Zeit neu gegründet wurden und denen zumeist eine Ausbildungstradition fehlt. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Unternehmensgründer selbst ihre Qualifikation im Hochschulbereich erworben haben und sie – wie auch ihre zumeist ebenfalls aus dem Hochschulbereich kommenden Mitarbeiter – mit dem dualen System der Berufsausbildung kaum in Berührung gekommen sind. In der Studie konnte differenziert nachgewiesen werden, dass solche unternehmensbezogenen Dienstleistungsbereiche über ein deutlich erkennbares Potenzial an betrieblichen Ausbildungsplätzen verfügen, das derzeit noch nicht ausgeschöpft ist. An der Befragung beteiligten sich sowohl Unternehmen, die bereits ausbilden als auch solche, die bisher noch nicht damit begonnen haben. Eine eigene betriebliche Ausbildung hielten die meisten von ihnen für sinnvoll oder notwendig.

Jedes dritte der befragten dienstleistungsbezogenen Unternehmen bildete zum Befragungszeitpunkt aus. Dies ist ein unerwartet hoher Anteil, zumal ein erheblicher Teil unter ihnen

[1]) Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit der Forschungsgruppe SALSS, Bonn: „Mehr Ausbildungsplätze in wachsenden Dienstleistungsbereichen"; in einem gestuften Verfahren wurden Betriebe schriftlich und zu besonderen Themen mündlich befragt. Vgl. hierzu auch: Westhoff, G.: „Mehr Ausbildungsplätze in wachsenden Dienstleistungsbereichen – kann Forschung hierzu einen Beitrag leisten?"; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 4, 2000; Schöngen, K.: „Steigender Anteil an Dienstleistungen – eine Chance für mehr Ausbildung und Beschäftigung"; vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 4.3.1.

(zwei Drittel) maximal zehn Jahre alt war und es im Allgemeinen nicht ganz einfach ist, insbesondere in neuen Wirtschaftsbereichen eine Ausbildungstradition zu entwickeln. Als Vergleich sei erwähnt, dass 1999 von den insgesamt 2,1 Millionen Betrieben in Deutschland knapp jeder Vierte ausbildete[1]). Je nach Zugehörigkeit der Unternehmen zu den einzelnen Dienstleistungsbereichen stellte sich die Ausbildungsbeteiligung unterschiedlich dar. An der Spitze liegt das Informations- und Kommunikationshandwerk (63%), bei dem es sich zwar um einen Wirtschaftsbereich mit vorhandener Ausbildungstradition handelt, der jedoch auch von neuen Anforderungen an Ausbildung und Beschäftigung gekennzeichnet ist. So trat im August 1999 die Ausbildungsordnung für den neuen Ausbildungsberuf Informationselektroniker/Informationselektronikerin in Kraft, deren praktische Umsetzung noch nicht abgeschlossen ist. An zweiter Stelle liegt der recht junge Wirtschaftsbereich der Call Center. Die rege Ausbildungsbeteiligung ist hier möglicherweise eine Konsequenz, die diese Unternehmen aus ihrem erklärten Fachkräftebedarf auf der Ebene der Fachangestellten gezogen haben. An letzter Stelle liegen Unternehmensberatungen. Sie bilden nur zu 16% aus und liegen damit um die Hälfte unter dem Durchschnitt aller befragten Unternehmen. In den Interviews wiesen die Befragten wiederholt auf die akademische Tradition ihres Bereichs hin und dem folglich sehr geringen Bedarf an betrieblich ausgebildetem Personal. Informations- und Kommunikationswirtschaft, Medienwirtschaft sowie Messe- und Veranstaltungswirtschaft liegen mit ihren Werten nahe am Durchschnittswert.

Die von den Betrieben am häufigsten genannten Gründe für eine Ausbildungsbeteiligung sind der Wille zur Qualifizierung des eigenen Nachwuchses (39%) und die Überwindung des Fachkräftemangels (17%) sowie soziale Verantwortung (14%). Die näheren Umstände für die Entscheidung pro oder kontra Ausbildung konnten in den mündlichen Interviews und Gesprächen mit unterschiedlichen betrieblichen Experten exemplarisch identifiziert werden. Dabei wurde insbesondere festgestellt, dass viele Unternehmen vergleichbare Anlaufschwierigkeiten bei der Ausbildung haben. Das gilt für die Auswahl der passenden Berufe sowie der Bewerber und Bewerberinnen, aber auch für die Lösung organisatorischer Fragen, der Ausbildungsberechtigung oder der Abstimmung mit der Berufsschule bzw. anderen regionalen Partnern. Die Unterstützung von Seiten der Kammern, des Arbeitsamtes und der Berufsschule wurde zwar erwähnt, aber auch deutlich für verbesserungsbedürftig gehalten. Offensichtlich benötigen die Unternehmen dieser neuen Wirtschaftsbereiche besonders auf sie zugeschnittene Angebote zur Information, Beratung und Organisationsentwicklung.

Die Rangfolge der von den Dienstleistungsunternehmen ausgebildeten Berufe ist in **Übersicht 71** dargestellt. Gerade die IT- und Medienberufe liegen in der Ausbildungspraxis der Unternehmen vorn und werden offensichtlich in hohem Maße akzeptiert.

Um einen Anhaltspunkt über das mobilisierbare Ausbildungspotenzial aus der Sicht der Unternehmen zu erhalten, wurden alle Unternehmen nach ihren zukünftigen Ausbildungsabsichten befragt. Die ausbildenden Unternehmen wurden gefragt, ob sie in Zukunft die Zahl ihrer Ausbildungsplätze erhöhen, reduzieren oder beibehalten wollen. Nur sieben Prozent dieser Betriebe wollen ihr Ausbildungsengagement verringern. In allen Wirtschaftsbereichen gab es unter den ausbildenden Betrieben eine Mehrheit derjenigen, die die Zahl ihrer Ausbildungsplätze erhöhen wollten. Drei von zehn Unternehmen wollten zukünftig die Zahl ihrer Ausbildungsplätze erhöhen. Darunter befanden sich überdurchschnittlich viele Call Center und Medienbetriebe, aber auch rund jeder dritte Betrieb aus dem Bereich der Informations- und Kommunikationswirtschaft. Die Zuwächse in der Messe- und Veranstaltungswirtschaft sowie bei Unternehmensberatungen werden voraussichtlich etwas geringer ausfallen. Bei Handwerksbetrieben der Informations- und Unterhaltungselektronik mit bereits gewachsener Ausbildungstradition kann der bereits hohe Bestand gehalten werden. Betriebe, die derzeit nicht ausbilden, wurden gefragt, was wichtig wäre, um dies künftig zu ändern. Den Wunsch nach passenderen Berufen äußern Betriebe – wie auch in diesem Fall – in Befragungen häufig. Gleichzeitig weist hier fast jede fünfte Nennung auf Informationsdefizite über Ausbildungsberufe hin. Generell spiegelt sich der Wunsch nach verbesserter Beratung und Information in fast allen genannten Voraussetzungen für eine Ausbildungsbeteiligung wider. Bisher scheinen die vorhandenen Angebote in diesen neuen Wirtschaftsbereichen zu wenig anzukommen (vgl. **Schaubild 12**).

Übersicht 71: Betriebsbefragung – Ausbildungsberufe in 458 Unternehmen in wachsenden Dienstleistungsbereichen

Ausbildungsberuf	Betriebe, die im Beruf ausbilden
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	102
Bürokaufmann/Bürokauffrau	91
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	84
Mediengestalter/Mediengestalterin Digital- und Printmedien	58
Informationselektroniker/ Informationselektronikerin	56
IT-Systemkaufmann/IT-Systemkauffrau	42
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	29
IT-Systemelektroniker/IT-Systemelektronikerin	25
Werbekaufmann/Werbekauffrau	23
Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	21

Quelle: Bundesweite empirische Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Thema „Ausbildung und Beschäftigung“ bei 1.412 Unternehmen in den Branchen Informations- und Kommunikationswissenschaft, Medien, Call Center, Messe, Veranstaltungen, Unternehmensberatung

Der Anteil junger Frauen an den Auszubildenden in den befragten Dienstleistungsunternehmen betrug 40%. In den einzelnen Branchen gab es nur geringe Unterschiede, mit Ausnahme der Messe- und Veranstaltungswirtschaft (61%). Ähnlich wie insgesamt im dualen System stehen auch hier bei der Ausbildung junger Frauen die kaufmännischen und Büroberufe an erster Stelle. Um Näheres u.a. über die relativ wenigen Unternehmen zu erfahren, die junge Frauen sowohl in den Medien- als auch in den IT-Berufen ausbilden, wurden ergänzend 85 telefonische und persönliche Interviews in diesen Unternehmen durchgeführt. Hierbei konnte eine Reihe von Betrieben identifiziert werden, die über Erfahrungen mit der Ausbildung junger Frauen auch in den technikorientierten Berufen, z. B. der Fachinformatikerin, berichteten. Sie wurden grundsätzlich als erfolgreich bewertet. Danach eigneten sich die jungen Frauen ebenso für technische Berufe wie die jun-

[1]) Von insgesamt 2,1 Millionen Betrieben laut Beschäftigtenstatistik, vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 2.3.2

gen Männer. Vor allem habe sich die Zusammenarbeit in gemischten Teams bewährt. Das wurde von den Betrieben vor allem damit begründet, dass Frauen im Allgemeinen andere Problemlösungen wählten als Männer und ihre kommunikative Kompetenz stärker ausgeprägt sei.

Electronic Commerce E Qualifikationsentwicklung und -bedarf

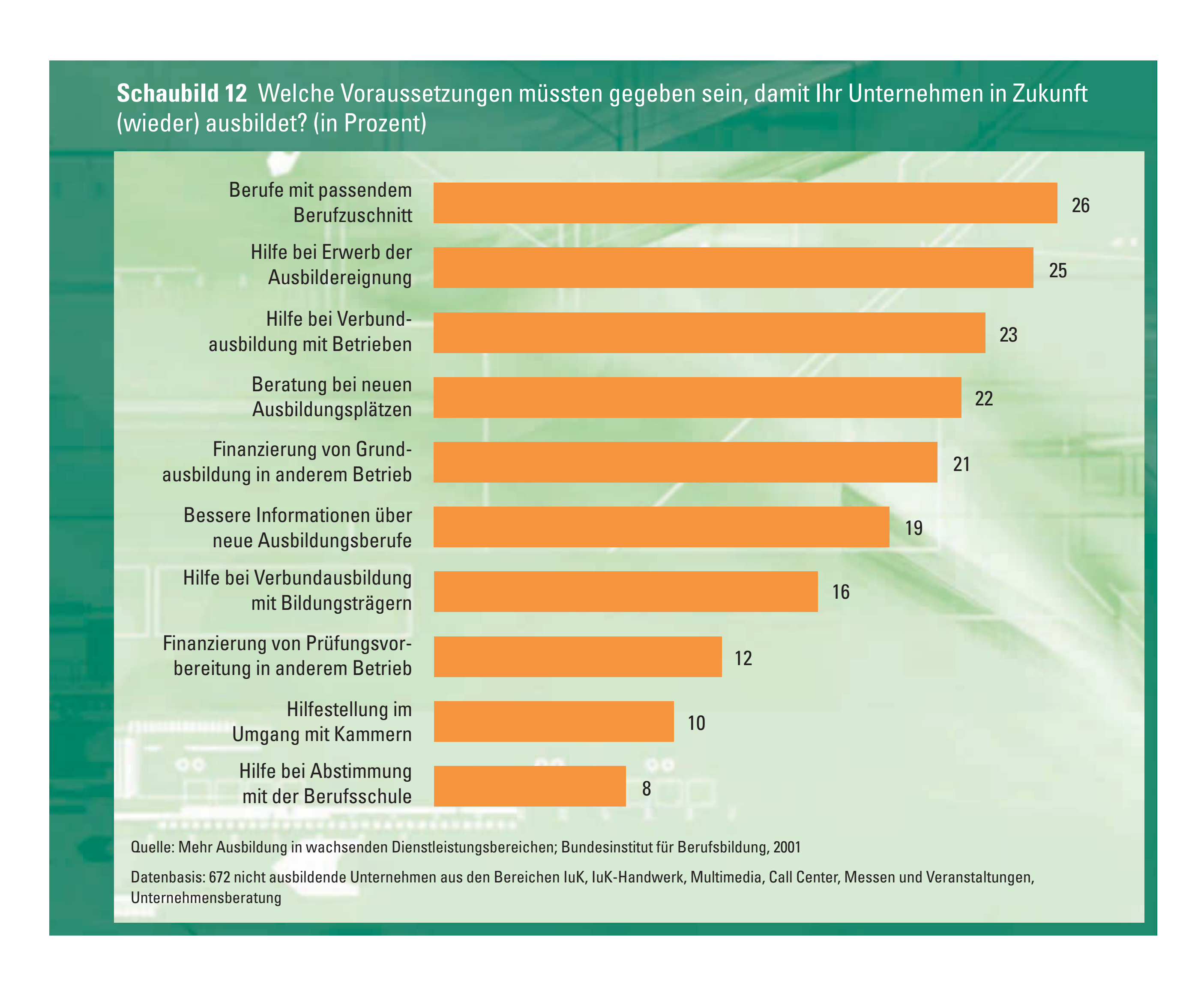
In einer Untersuchung über eCommerce[1]) in den Wirtschaftsbereichen IT, Multimedia, Finanzdienstleistungen, Handel[2]), Verkehr, Logistik und Bildungsmanagement zum Professionalisierungsbedarf im Rahmen von bestehenden und zukünftigen Aus- und Fortbildungsberufen wurden erste Trends und Veränderungen der Qualifikationsanforderungen von Kaufleuten sowie Wege der Bedarfsdeckung im Bereich des expandierenden elektronischen Geschäftsverkehrs und Handels ermittelt.[1]) Im Rahmen dieser Untersuchung befragte Unternehmen verbinden mit der Einführung von eCommerce verschiedene Ziele. Im Wesentlichen geht es um Qualitätsoptimierung, Steigerung von Kundenorientierung und Kosteneffizienz bis hin zur Transformation des gesamten Geschäftes von der Neuausrichtung der Geschäftsprozesse bis zur Neuaufstellung der Unternehmen selbst. So weiten die Unternehmen in der Tendenz den elektronischen Geschäftsverkehr im Sinne dieser Ziele auf alle Geschäftsfelder aus. Wie in den Unternehmen der IT- und Multimedia-Wirtschaft[2]) bereits weitgehend praktiziert, werden auch die Unternehmen der übrigen untersuchten Branchen zukünftig verstärkt die kaufmännischen Tätigkeitsfelder in der Beschaffung, dem Verkauf, der Logistik, der Datenverarbeitung und im Marketing, im Personalwesen sowie in der allgemeinen Verwaltung in den elektronischen Geschäftsverkehr einbeziehen. Im Gegensatz zur umfassenden Fachkräftenachfrage in allen Funktionsbereichen

[1]) In Anlehnung an die Studie European Information Technology Observatory 2000 (EITO 2000:226; www.eito.com) wird Electronic Commerce hier als die umfassende digitale Abwicklung von Geschäftsprozessen zwischen Unternehmen sowie zu deren Kunden und Kundinnen mittels elektronischer Datennetze zur Förderung von Wirtschaftsprozessen und neuen Absatzwegen einer Unternehmung definiert.

[2]) Vgl. auch Kapitel 3.5.4

[1]) Unter Einbeziehung von Verbandsbefragungen basiert die Untersuchung vom Winter 2000/Frühjahr 2001 auf sieben unternehmensbezogenen Fallstudien in überwiegend größeren Unternehmen. Sie erstreck sich auf die Transaktionssektoren Business-to-Business (B2B) und Business-to-Consumer (B2C). Vgl. auch Rein, V.: „Electronic Commerce – Neue Anforderungen an die Qualifizierung von Kaufleuten“ in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 5, 2001

[4]) Hier zusammengefasst, da die Unternehmen der IT-/Multimediawirtschaft im Unterschied zu den untersuchten Anwenderbranchen auch eCommerce-Lösungen erarbeiten.



der expandierenden IT- und Multimedia-Wirtschaft beschränkt sich der Bedarfszuwachs nach kaufmännischen Fachkräften in den übrigen Branchen aufgrund der Entwicklung internetbezogener Vertriebsstrategien auf die Bereiche Werbung und Marketing sowie längerfristig auf den Bereich Projektmanagement. Keine quantitativen Veränderungen zeichnen sich für die Bereiche Verkauf sowie Datenverarbeitung ab. Branchenübergreifend wird bei einem fortschreitenden Ausbau von eCommerce-Anwendungen von einer sinkenden Nachfrage nach Fachkräften in den Bereichen Beschaffung, Logistik, Personal- und Rechnungswesen sowie Verwaltung, Organisation und Geschäftsleitung ausgegangen.

Im Unternehmens- bzw. Branchenvergleich zeigt die Untersuchung, dass sich das Anforderungsniveau kaufmännischer und kaufmännisch ausgerichteter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Aufgabenfeldern des elektronischen Geschäftsverkehrs zum Teil deutlich unterscheidet. Grundsätzlich ist von allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Sicherheit im Umgang mit IT-Techniken gefordert. Insbesondere in der IT- und der Multimedia-Wirtschaft, aber auch in den Bereichen Verkehr und Logistik wird von den Mitarbeitern zur fortlaufenden Optimierung der elektronisch basierten Ablauforganisation von Geschäftsprozessen mehr als bisher ein vertieftes prozessorientiertes Know-how erwartet. Im Hinblick auf den Umfang von informationstechnischen Fähigkeiten wird im Einzelhandel lediglich Anwenderwissen von den Mitarbeitern vorausgesetzt, während die IT- und Multimedia-Wirtschaft im Kontext der Prozessorientierung vertiefte IT-Kenntnisse erwartet. Hierzu gehören auch Bereitschaft und Fähigkeit, im Rahmen von eCommerce-Projekten z. B. in der Multimediavernetzung, mit IT-Fachkräften zusammenzuarbeiten. Während besonders im Bereich der IT- und Multimedia-Wirtschaft Projektkompetenzen, häufig in Verbindung mit Beratungstätigkeiten, schon heute eine hohe Relevanz besitzen, wird auch in den Bereichen Verkehr, Banken und Einzelhandel der Anteil an projektbezogenen Tätigkeiten kaufmännischer Mitarbeiter noch deutlich anwachsen. Darüber hinaus ist in den Bereichen Verkehr, IT/Multimedia und Finanzdienstleistung durch den elektronischen Geschäftsverkehr der Anteil an selbstständig zu erfüllenden Tätigkeiten gewachsen, die ein gestiegenes Maß an Analysefähigkeit voraussetzen. Zur Bewältigung von kaufmännischen Aufgaben im elektronischen Geschäftsverkehr kristallisiert sich ein branchenübergreifend relevantes Gefüge von Basiskompetenzen aus fachlichen, informationstechnischen sowie sozial-kommunikativen und methodischen Aspekten heraus. Dieses Kompetenzgefüge wird in der Qualifizierung kaufmännischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zukünftig branchenspezifisch ausdifferenziert werden müssen.

Aktuell sind Qualifizierungsmaßnahmen für kaufmännische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im elektronischen Geschäftsverkehr überwiegend als Weiterbildung konzipiert. Viele Unternehmen befinden sich noch in der Experimentierphase und nur diejenigen arbeiten bereits mit einem differenzierten Bildungsprogramm, die über mehrjährige Erfahrungen im eCommerce verfügen, wie die Unternehmen der IT- und Multimedia-Wirtschaft. Die Qualifizierungen erfolgen überwiegend auf internen und externen Schulungen, über Training-on-the-Job sowie Telelearning. Ein Schwerpunkt der Weiterbildung ist die Führungskräfteschulung, deren Ziel die Realisierung eines Multiplikatoreneffekts innerhalb der kaufmännischen Arbeitsbereiche ist. Die bereits von den Unternehmen und Verbänden angebotenen Bildungsmaßnahmen beabsichtigen überwiegend die Förderung der notwendigen Anwenderqualifikationen, ohne dabei IT-Kompetenzen in den Vordergrund zu stellen. Entsprechend den differierenden Anforderungsniveaus in den untersuchten Branchen beinhalten einige Bildungsmaßnahmen spezifisches Hintergrundwissen zu eCommerce einschließlich der Anwendung von Programmiersprachen, während andere lediglich auf die Nutzung der vorhandenen Standardprogramme zielen. In der IT- und Multimedia-Wirtschaft werden vergleichsweise mehr informationstechnische Schulungen angeboten. Im Vordergrund der kaufmännischen Weiterbildung stehen die Themen Projektmanagement und Beratung. Die Weiterbildungsmaßnahmen im Handel konzentrieren sich auf netzbasierte Serviceberatung sowie für Führungskräfte auf Unternehmensstrategien im eCommerce. Nur in wenigen Fällen werden bereits Bildungsangebote in die berufliche Ausbildung integriert, die sich auf Basisschulungen in der IT-Wirtschaft zu Internet-Kenntnissen und zur fremdsprachlichen Kommunikation im Netz konzentrieren.

Die Probleme bei der Realisierung dieser Qualifizierungsangebote sind in Abhängigkeit der unternehmensspezifischen Rahmenbedingungen zu sehen. Hierzu zählt z.B. die Anzahl und der unterschiedliche Qualifikationsstand der zu schulenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, fehlende Kapazitäten an qualifizierten Dozenten bzw. Dozentinnen oder an ausreichend ausgestatteten Schulungsräumen. Wegen Arbeitsauslastungen muss berufliche Weiterbildung verstärkt in die Freizeit verlagert werden (z.B. im Bereich der Finanzdienstleistungen). Auch lern- und austauschhemmende Betriebsstrukturen gerade von Großunternehmen sind als Probleme der Fachkräftequalifizierung genannt worden. Mangelnde Lernbereitschaft wird mit branchenspezifischen Unterschieden als vergleichsweise geringes Problem bei der Durchführung von entsprechenden Bildungsmaßnahmen angesehen.

Die bereits genannten eCommerce-Kompetenzen gelten nach Ansicht der meisten befragten betrieblichen Experten und Expertinnen für alle kaufmännischen Berufe und können als Basisqualifikationen bereits während der Ausbildung erworben werden. Für den Handel bzw. die Finanzdienstleistungen befürworten die Unternehmen zusätzlich fachspezifische Kern- bzw. Spezialqualifikationen (z.B. Multikanal-Strategie). Mittelfristig gelte es, die Ausbildungsordnungen der kaufmännischen Berufe im Hinblick auf eine Integration von entsprechenden Inhalten zu überprüfen. Dabei sollte vermieden werden, die Berufe zu techniklastig auszurichten. Ein kurzfristiger Bedarf für neue Ausbildungsberufe wird nicht gesehen, jedoch sollten Aus- und Fortbildung durch Zusatzqualifikationen verzahnt werden, um den kurzen Innovationszyklen im Bereich eCommerce in der Fachkräftequalifizierung Rechnung zu tragen. Mit Ausnahme der IT- und Multimedia-Wirtschaft, die in der Personalentwicklung aufgrund des Fachkräftemangels auch auf zahlreiche Quereinsteiger und -einsteigerinnen mit Weiterbildungszertifikaten aufbaut, müssen nach Ansicht der übrigen untersuchten Branchen für die notwendigen Fortbildungen der vorhandenen kaufmännischen Mitarbeiter nicht unbedingt zertifizierte Fortbildungsmaßnahmen oder nach BBiG geregelte Fortbildungsberufe geschaffen werden. Für kaufmännisch ausgerichtete Positionen im mittleren und gehobenen Management wird ein Bedarf an Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen aus betriebswirtschaftlichen Studiengängen mit Bezug zu eCommerce gesehen, die nach Möglichkeit berufsintegriert oder berufsbegleitend absolviert werden sollten.

Die Trendergebnisse der Untersuchung in sieben Branchen und Wirtschaftsbereichen in Deutschland zeigen, dass in fachlicher, informationstechnischer, sozial-kommunikativer und methodischer Hinsicht von branchenübergreifenden eCommerce-Kompetenzen für kaufmännische und kaufmännisch ausgerichtete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

auszugehen ist, die in der Vermittlung branchenspezifisch moduliert werden müssen. Es sind weniger zusätzliche kaufmännische Fachkenntnisse, sondern vielmehr Hybridqualifikationen und kaufmännisch orientierte Handlungskompetenzen gefordert, die funktionsübergreifend eingesetzt werden können. Branchenspezifisch unterschiedlich gewichtet werden Fähigkeiten im Umgang mit den jeweils aktuellen IT-Techniken, die jedoch entsprechend den Anforderungen des jeweiligen Tätigkeitsfeldes im Kontext anderer z. B. kommunikativer Qualifikationen erworben werden müssen. Darüber hinaus machen die z. B. von Kaufleuten in der IT- und Multimedia-Wirtschaft geforderten Fähigkeiten zur Reorganisation von Prozessabläufen sowie zum projektorientierten Arbeiten deutlich, dass der elektronische Geschäftsverkehr Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen verstärkt, die angesichts der beschleunigten Dynamik der Strukturentwicklungen und Geschäftsprozesse in den Unternehmen bereits zu den Essentiales kaufmännischer Berufsbildung gehören. Dies gilt auch für den Bedarf an Kommunikationskompetenzen, die im Hinblick auf die wachsenden Beratungsaufgaben sowie fremdsprachlichen und interkulturellen Erfordernisse im elektronischen Geschäftsverkehr netzspezifisch erworben werden müssen. Unternehmen präferieren arbeitsplatznahe und -integrierte Qualifizierungsformen, die der großen Veränderungsdynamik in der Gestaltung elektronischer Geschäftsprozesse am ehesten entsprechen. Schließlich hat die Untersuchung auch gezeigt, dass angesichts der komplexen Praxis des Geschäftsverkehrs, in der unternehmensinterne und externe elektronisch gestützte Geschäftsprozesse häufig miteinander verknüpft sind, in der Qualifikationsforschung sowie bei der Überprüfung bzw. Neuordnung bestehender oder neuer kaufmännisch ausgerichteter Berufe zukünftig von Electronic Business als dem umfassenden Bezugsrahmen auszugehen ist.

Modellvorhaben DEnterprise.NetworkF

Das Internet gewinnt in allen Geschäftsprozessen und Wirtschaftsbeziehungen einen zunehmenden Einfluss. Mit hohen Investitionen in Informations- und Kommunikationstechnologien und einer rasanten Beschleunigung ihrer Nutzung verändert sich kaufmännisches und unternehmerisches Handeln. „E-Commerce“ bzw. „E-Business“ (online-Handel) verändert nicht nur die Seiten des Kaufens und Verkaufens, sondern versteht sich im umfassenden Sinne als elektronifizierte Optimierung und Ausweitung sämtlicher Geschäftsprozesse entlang der Wertschöpfungskette. Markantester Ausdruck hierfür ist der radikale Umbruch im Beschaffungsverhalten der Großindustrie mit einem folgenreichen Anpassungszwang für die mittelständische Wirtschaft. Erfolgreiche Versandhäuser und Tourismusunternehmen nutzen neben herkömmlichen Vertriebswegen die virtuelle Warenwelt als einen neuen Weg der individualisierten Kundenansprache.

In der Folge entwickeln sich neue Aufgabenfelder und neue Anforderungen an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit der Frage, wie diese neuen Kompetenzen zur Anwendung des Internets erworben werden können. Hierauf soll ein im Frühjahr 2001 begonnenes Modellvorhaben „Enterprise Network“ eine erste Anwort geben. Im Rahmen eines abgestimmten Wirtschafts-Modellvorhabens und eines schulischen Modellvorhabens hat der Otto Versand Hamburg die Trägerschaft übernommen.[1]) Didaktisches Leitmodell ist eine beim Träger eingerichtete virtuelle Juniorenfirma und ein elektronischer Markt mit einem netzbasierten Unternehmensverbund zwischen Hamburger Betrieben und Berufsschulen mit mehreren Juniorenfirmen.

In dem Verbund werden reale Aufträge virtuell ausgeschrieben, akquiriert und in Projektgruppen bearbeitet und abgerechnet, so dass sich die Juniorenfirmen mit ihren spezifischen Geschäftsfeldern elektronisch beteiligen können. Dabei bestimmen die Auszubildenden den inhaltlich-organisatorischen Aufbau der Juniorenfirma weitgehend selbst, wobei flache Hierarchien und eine moderne Projektstruktur bevorzugt werden. Erste Aufträge, z. B. von der Juniorenfirma „Culture-e“, beinhalten einen umfassenden Webservice zur individuellen Beratung über die Konzeption und Erstellung von Intranet- und Internetpräsentationen. In Abkehr von der tradierten Lehrer-Schüler-Rolle wird in dem Modellvorhaben das Selbstlernen und Eigentempo im Lernprozess erhöht, die Auszubildenden übernehmen teilweise selbst Schulungen von Mitarbeitern und Lehrern und unterweisen die Neuankömmlinge in der Juniorenfirma. Ähnlich wie sich der Erwerb von informationstechnischer Intelligenz in weiten Bereichen der jungen Generation vollzieht, soll die berufsbezogene E-Commerce-Kompetenz ebenfalls in überwiegend selbstgestalteten Lernarrangements mit frei akquirierten Arbeitsaufträgen erworben werden. Mithin fungiert die elektronische Juniorenfirma gewissermaßen als Bildungsdienstleister und Berater nach innen und nach außen, für die eigenen Auszubildenden, die Mitarbeiter des eigenen Betriebes, wie auch für die am virtuellen Juniorenfirmen-Verbund beteiligten Einrichtungen. Mit Methoden des virtuellen Projektmanagements, wie Video-Konferenzen, E-Mail und Diskussionsforen, aber auch Face-to-face-Kontakten soll die Kommunikation zwischen den Projektgruppen gestaltet werden.

Auszubildende verweilen in der virtuellen Juniorenfirma ergänzend zur übrigen Ausbildung mehrere Wochen bis zu einigen Monaten, je nach Beruf, Vorbildung und persönlichen Präferenzen (Wahlmöglichkeit). Von diesem neuen Ort des Lernens und Arbeitens aus gestalten und erfahren sie zugleich eine neue Qualität in der Kooperation zwischen Schule und Betrieb und stellen eine neuartige Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung her. Schlüsselqualifikationen, wie Wissensmanagement, Projektmanagement, Selbstorganisation, Problemlösefähigkeit im Rahmen vernetzter Strukturen erscheinen somit in einem neuen Licht der vielzitierten Entrepreneurkompetenz, jenem „unternehmerischen“ Denken und Handeln, das im weitesten Sinne als Handeln in komplexen Systemen und als nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit der Auszubildenden ausgelegt werden kann. Der Netzwerkverbund ermöglicht ein höheres Investitionsniveau bei geteiltem Risiko, die Bewältigung umfangreicher Aufträge durch Kapazitätserweiterung, die wechselseitige Nutzung verteilter und spezialisierter Ressourcen und Kompetenzen.

Im Ergebnis des Modellvorhabens sollen Qualifizierungsbausteine zur Aneignung von E-Commerce- und Entrepreneur-Kompetenz in der beruflichen Bildung zur breiten Anwendung über das Modellvorhaben hinaus zur Verfügung gestellt werden. Die Bausteine werden einen geringen Formalisierungsgrad aufweisen und sich durch Anpassungsfähigkeit und Praxisorientierung auszeichnen. Das Modellvorhaben klärt auch die Frage, wie sie als Bausteine in die Lehrpläne der Ausbildung bzw. in die betriebliche Weiterbildung integriert werden können. Ferner werden Leitfäden erstellt für die Einrichtung einer E-Commerce-Juniorenfirma, die Beratung im Umgang mit virtuellen Kundenkontakten sowie zur Qualifizierung des Lehrpersonals. Ergänzt wird das Konzept im Interesse eines frühzeitigen Transfers und zur Entwicklung weiterer Lösungsansätze durch den Aufbau eines offenen Online-Centrums als Arbeits- und Kommunikationsplattform.

[1]) Weitere Informationen erhält man auf der Junioren-Webseite unter: www.jeenet.de.

4.3.2 Kunden- und teamorientierte Kommunikation in kaufmännischen Berufsfeldern

Die Erarbeitung von Konzepten zur systematischen Förderung und Evaluation von Sozialkompetenzen sowie deren Erprobung und Auswertung sind Ziel des Modellvorhabens „Kunden- und teamorientierte Kommunikation in kaufmännischen Berufsfeldern“. Dabei werden Sozialkompetenzen immer im Kontext der jeweiligen Situation bzw. des jeweiligen Situationstyps verstanden. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der im Modellvorhaben entwickelten Bildungsmaßnahmen sollen in die Lage versetzt werden, Kundenberatungs- und Verkaufsgespräche unterschiedlicher Schwierigkeitsgrade in ihrer Branche kundenorientiert zu gestalten.

Das Qualifizierungsangebot zur Förderung von Sozialkompetenzen orientiert sich an einer Bausteinstruktur. Zunächst wurden sogenannte „Basismodule“ entwickelt. Diese schaffen den Einstieg in die Thematik der kundenorientierten Kommunikation, indem konkrete Gestaltungsmöglichkeiten für die verschiedenen Phasen eines kundenorientierten Beratungsgesprächs erarbeitet werden. Dabei wird von einem leichten bis „mittelschwierigen“ Gespräch ausgegangen. Zielgruppe sind Auszubildende, aber auch berufliche Quereinsteiger und -einsteigerinnen. In den „Aufbaumodulen“ treten dann schwierige Beratungssituationen in den Vordergrund. Dabei geht es zum einen darum, konkrete Handlungsmöglichkeiten zum sinnvollen kommunikativen Umgang mit diesen Situationen zu entwickeln, zum anderen aber auch um die „innere Bewältigung“ dieser oftmals mit Stress und Anspannung verbundenen Gespräche. Zielgruppe dieser „Aufbaumodule“ sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in der Beratung tätig sind, sowie Auszubildende, die diese Fähigkeiten bereits während ihrer Ausbildung als Zusatzqualifikationen erwerben wollen. In den Modulen für Führungskräfte geht es darum, Ansatzpunkte zur Unterstützung des kundenorientierten Handelns der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu entwickeln. Das gestufte didaktische Konzept beginnt mit einer zweitägigen Seminarphase, gefolgt von einer etwa dreimonatigen, durch schriftliche Unterlagen angeleiteten Praxisphase, in der die im Seminar erarbeiteten Handlungsmöglichkeiten in Alltagssituationen angewendet werden. Den dritten Teil bildet ein Erfahrungsaustausch, in dem die Erfahrungen bei der Umsetzung des im Seminar Gelernten reflektiert und die Umsetzungshemmnisse diskutiert werden.

Die Module wurden 32-mal mit insgesamt rund 380 Teilnehmern und Teilnehmerinnen erprobt. Die durchschnittliche Teilnehmerzahl pro Seminar lag bei zwölf Personen. Die einzelnen Module liegen in Form von Materialbänden vor, anhand derer die entsprechenden Seminare und Workshops zum Erfahrungsaustausch durchgeführt werden können. Die Konzepte zur Evaluation von Sozialkompetenzen beziehen sich auf die Basismodule Versicherung und Handel. Sie bestehen aus einem schriftlichen sowie mündlichen Prüfungsteil. In der schriftlichen Prüfung werden anhand von Situationsschilderungen und Fragen bestimmte Kenntnisse über zielgerichtetes sozial-kommunikatives Handeln überprüft. Zudem werden zur Prüfung der Interpretationsleistungen Videosequenzen gezeigt, in denen beispielsweise die non-verbale Reaktion von Kunden und Kundinnen auf eine Beratererläuterung analysiert werden muss. Der mündliche Prüfungsteil besteht aus einem 10-minütigen Verkaufsgespräch im Handel und einem 20-minütigen Beratungsgespräch im Versicherungsbereich. Bei beiden Gesprächen handelt es sich um Simulationen, wobei sowohl für die Berater- als auch für die Kundenrolle verschiedene Rollenkarten (z.B. hinsichtlich unterschiedlicher Produkte, Versicherungsarten) vorliegen. Die Beobachtung des Gesprächs erfolgt anhand der im Seminar erarbeiteten Kriterien zur Gesprächsgestaltung. Neben einer persönlichen Rückmeldung des Ergebnisses, erhält jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin ein Zertifikat, in dem die Leistung der schriftlichen Prüfung durch die Angabe der erreichten Punkte von der erreichbaren Punktzahl sowie das Ergebnis der mündlichen Prüfung in Form eines Wortgutachtens schriftlich fixiert sind. Die Prüfung wurde mit 94 Teilnehmern und Teilnehmerinnen erprobt. 53% der an den Basismodulen Handel und Versicherung Teilnehmenden haben die angebotene Möglichkeit wahrgenommen, freiwillig eine Prüfung abzulegen.

4.3.3 Neue Qualifikationsbedarfe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in innovativen Tätigkeitsfeldern der Gesundheitsförderung, Vorsorge und Rehabilitation

Das Gesundheits- und Sozialwesen gehört zu den beschäftigungswirksamen Wachstumsfeldern. Insbesondere die Berufsgruppe Masseure/Masseurinnen, Krankengymnasten/Krankengymnastinnen und verwandte Berufe weist in der Beschäftigungsstatistik in den neunziger Jahren sowohl für die alten als auch für die neuen Länder einen erheblichen Anstieg an Beschäftigten auf. Dabei handelt es sich um Berufe, die vor allem Frauen qualifizierte Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Ab 1997 allerdings ist ein starkes Ansteigen der Arbeitslosigkeit in dieser Berufsgruppe, insbesondere in den neuen Ländern, zu verzeichnen. Mittlerweile übersteigt die Arbeitslosigkeit den Beschäftigungszuwachs[1]). Die Beschäftigungschancen, die Qualifikationsverwertungsbedingungen und der Weiterbildungsbedarf in den physiotherapeutischen Berufen haben sich durch die in den letzten zehn Jahren mehrfach geänderten Rahmenbedingungen in der gesetzlichen Krankenversicherung und das im Umbruch befindliche Tätigkeitsfeld verändert und werden sich in den kommenden Jahren weiter wandeln.

Zukünftig ist mit einem hohen Bedarf an personenbezogenen Dienstleistungen zur Gesundheitsförderung und Rehabilitation zu rechnen. Die demographische Entwicklung und in der Folge die Zunahme des Anteils Älterer und chronisch Kranker an der Wohnbevölkerung begründen einen erhöhten Rehabilitationsbedarf und lassen neue Zielgruppe für rehabilitative Angebote entstehen. Das gewachsene Gesundheitsbewusstsein in der Bevölkerung ist ein weiterer Faktor, der den Bedarf an gesundheitsförderlichen Dienstleistungen bestimmt. Das Gesetz zur Reform der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV – Gesundheitsreformgesetz 2000) hat zwar dazu beigetragen, dass Gesundheitsförderung, Vorsorge und Rehabilitation den ihnen gebührenden Stellenwert in der medizinischen Versorgung der Bevölkerung erhalten. Dennoch zeichnet sich durch gegensätzliche Entwicklungen, die sich im gestiegenen Bedarf an rehabilitativen Leistungen und gesundheitsfördernden Angeboten einerseits und in zunehmend knapper werdenden finanzieller Ressourcen im Gesundheits- und Sozialbereich andererseits äußern, ein Strukturwandel in der Gesundheitsförderung und der Rehabilitation ab. Prävention wird in zunehmendem Maße in den Bereich der privaten Vorsorge verlagert. Das bedeutet, dass ein Teil der Fachkräfte für Physiotherapie künftig mit einem beruflichen Statuswechsel von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zu freiberuflich Tätigen oder Honorarkräften rechnen müssen. Damit verbunden werden sich neue Beschäftigungsfelder in Gesundheits-

[1]) Parmentier, K./Schade, H.J./Schreyer, F.: „Berufe im Spiegel der Statistik“, Beschäftigungen und Arbeitslosigkeit 1993 – 1997. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 60, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, 1998 sowie Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für das Jahr 1998, Nürnberg, 1999.

förderung, Vorsorge und Rehabilitation entwickeln und neue Qualifikationsbedarfe entstehen. Im Bereich der nichtärztlichen Berufe werden die personenbezogenen Dienstleistungen in der Gesundheitsförderung und Rehabilitation vor allem von den Fachkräften für Physiotherapie (Masseure/Masseurinnen und medizinische Bademeister/Bademeisterinnen, Krankengymnasten/Krankengymnastinnen, Physiotherapeuten/Physiothera-peutinnen) erbracht.

Eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung zu neuen Qualifikationsanforderungen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Fachkräften für Physiotherapie in diesen Bereichen zeigt folgende Ergebnisse[1]): Die Mehrheit der befragten Fachkräfte schätzen aufgrund des zu erwartenden hohen Bedarfs an personenbezogenen Dienstleistungen zur Gesundheitsförderung, Vorsorge und Rehabilitation ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten als gut (49%) oder sehr gut (sechs Prozent) ein. Allerdings gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Einrichtungstypen. Während Inhaber bzw. Mitarbeiter klassischer physiotherapeutischer Praxen, ambulanter Rehabilitationseinrichtungen sowie Wellness-Einrichtungen ihre Zukunftschancen weitgehend positiv beurteilen, rechnen Masseure in den nächsten Jahren mit weniger guten Entwicklungschancen. Die Untersuchung hat gezeigt, dass die Physiotherapeutischen Praxen vor Ort ihre Angebote bereits erweitert haben, um Privatzahler oder Betriebe als Kunden zu werben bzw. andere Geschäftsfelder zu akquirieren. So bieten bereits heute einige mobile Massagedienste im Rahmen der von Betrieben finanzierten betrieblichen Gesundheitsförderung ihre Dienstleistungen direkt am Arbeitsplatz an. Weitere Angebote in der betrieblichen Gesundheitsförderung, wie Beratung der Betriebe in Fragen der ergonomischen Ausgestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe, sind im Entstehen. Angebote zur gesundheitlichen Prävention an Privatzahler gewinnen als Tätigkeitsfeld an Bedeutung. Praxen und Einrichtungen stellen bereits heute eine breite Angebotspalette an zusätzlichen Leistungen für ihre potenziellen Kunden bereit. Der Katalog dieser Leistungen und Angebote wird angeführt von der Rückenschule (52%), es folgt die Sportphysiotherapie (50%) und mit etwas Abstand die Beckenbodengymnastik (41%). Ein deutlich stärkeres Gewicht erhalten nach Aussagen der Befragten in den letzen Jahren Angebote, die auf fernöstlichen Behandlungstechniken basieren.

Als Problem für den Ausbau der privat zu finanzierenden zusätzlichen Angebotspalette stellt sich allerdings die mangelnde Zahlungsbereitschaft von potenziellen Kunden dar. Gegenwärtig wird die Bereitschaft, für Leistungen, die nicht durch die gesetzliche Krankenversicherung abgedeckt sind, zu zahlen, nach Aussagen von 66% der befragten Fachkräfte für Physiotherapie, als „gering“ und von 15% sogar als „sehr gering“ eingestuft. Besonders betroffen davon sind niedergelassene Physiotherapeutische Praxen. Allerdings gehen 51% der Befragungsteilnehmer davon aus, dass die Bereitschaft, selbst zu zahlen, künftig zunimmt. So planen fast die Hälfte der befragten Praxen/Einrichtungen (45%) für die Zukunft eine Erweiterung der zusätzlichen Angebote für Selbstzahler. 64% der Fachkräfte erwarten, dass der Anteil neuer Angebote für Privatzahler in den Bereichen der Prävention und Rehabilitation in den nächsten Jahren kontinuierlich wächst. Die Tätigkeitsfelder „Prävention“ und „Rehabilitation“ stellen im Vergleich zum therapeutischen Arbeiten im Rahmen der Akutversorgung neue, spezifische Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte. In der Ausbildung der Fachkräfte für Physiotherapie jedoch sind berufliche Qualifikationen in der „Prävention“ und „Rehabilitation“ nur mit einem sehr geringen Unterrichtsstundenkontingent vertreten. Wie das Untersuchungsergebnis verdeutlicht, sehen 90% der befragten Fachkräfte einen Qualifizierungsbedarf in Bezug auf neue Behandlungsmethoden, 48% messen der Prävention wachsende Bedeutung bei und 42% sehen in der Rehabilitation einen Weiterbildungsschwerpunkt (vgl. **Schaubild 13**).

Um den Fachkräften für Physiotherapie eine rechtzeitige Neuorientierung bezüglich der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in innovativen Tätigkeitsfeldern der Gesundheitsförderung, Vorsorge und Rehabilitation zu geben und damit langfristig ihre Beschäftigungschancen zu sichern, benötigen sie nach eigener Einschätzung neben neuen fachlichen Befähigungen Qualifikationen in der Unternehmensführung, die sie für den Eintritt in den Gesundheitsmarkt fit machen. Dabei favorisierten mehr als zwei Drittel Weiterbildungsangebote zum Thema Werbung, gefolgt von Unternehmensplanung/Marktbeobachtung. Ebenfalls wichtig erscheinen ihnen Qualifikationen im EDV-Bereich, in Betriebswirtschaft und Personalmanagement sowie kaufmännische und juristische Kenntnisse. Ferner erfordert die Entwicklung und Vermarktung neuer Angebote Qualifikationen in pädagogisch/didaktischer Hinsicht. Dazu gehören Fähigkeiten und Kompetenzen, wie Bedarfsermittlung durch Führung von Expertengesprächen, Arbeiten mit unterschiedlichen Gruppen, Vermitteln gesundheitsrelevanten Wissens und Anleiten von Personal. Generell werden in Zeiten knapper Mittel erhöhte Anforderungen an die Effektivität und Effizienz von präventiven und rehabilitativen Maßnahmen gestellt. Eine Qualitätskontrolle der erbrachten Leistungen ist bereits gesetzlich vorgesehen. Als Qualifikationsanforderung folgt hieraus, dass Konzepte der Qualitätskontrolle von personenbezogenen Dienstleistungen ein Inhalt in der Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte für Gesundheitsförderung und Rehabilitation werden sollten.

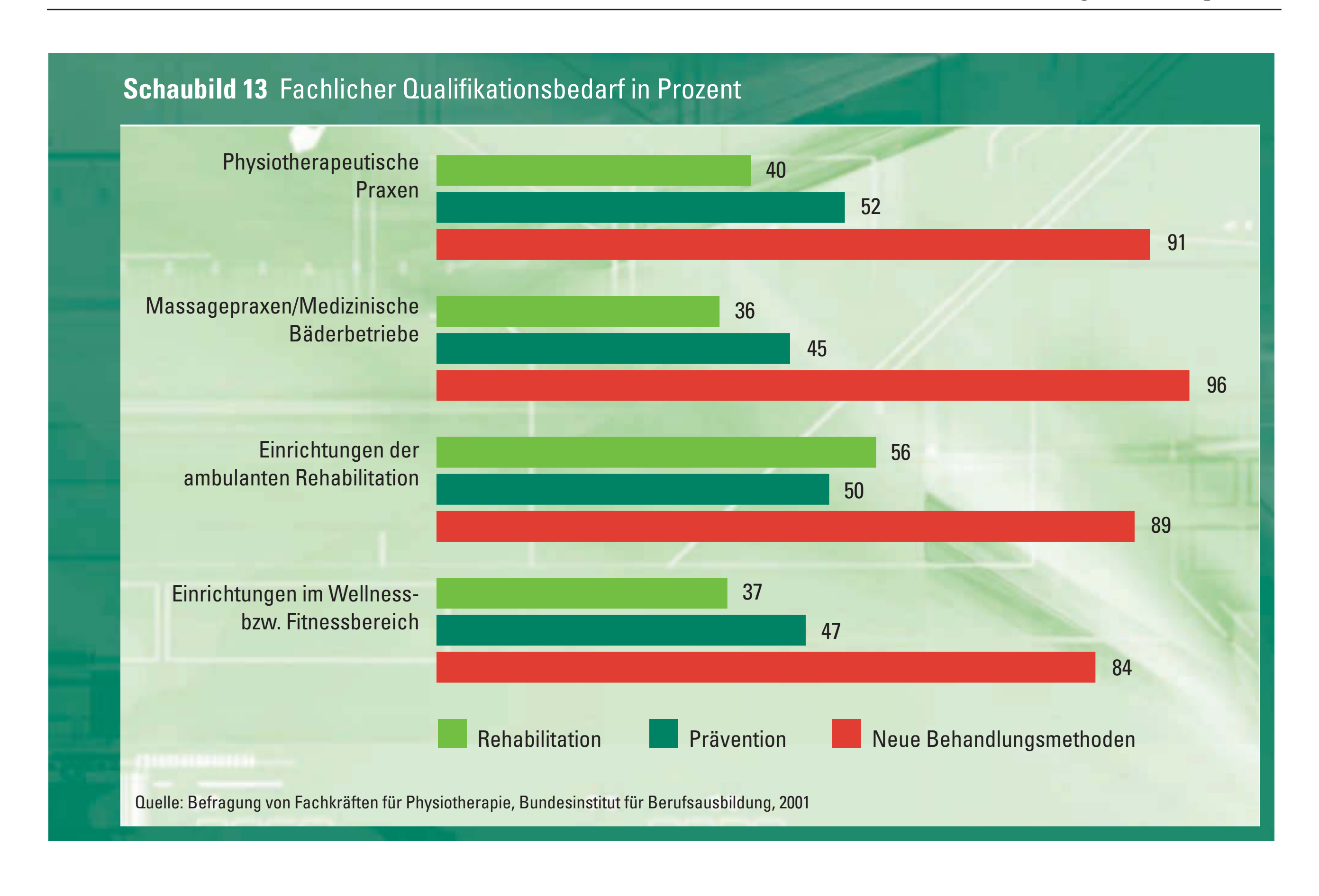
4.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten E Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels geben die befragten Betriebe regelmäßig darüber Auskunft, wie viele ihrer Auszubildenden ihre Ausbildung erfolgreich beendeten und wie viele in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Die aktuellen Ergebnisse der achten Erhebungswelle in den alten Ländern und der neunten in den neuen Ländern beziehen sich auf Auszubildende, die mit dem Ende des Ausbildungsjahres 1999/2000 ihre Berufsausbildung erfolgreich beendet hatten. Zum Befragungszeitpunkt im Juni 2000 wurden in rund 219.000 Ausbildungsbetrieben der alten und rund 50.000 Ausbildungsbetrieben der neuen Länder betriebliche Berufsausbildungen erfolgreich abgeschlossen. Demnach hatten rund 40% der Ausbildungsbetriebe die Möglichkeit, ihre Mitarbeiterbestände mit eigens ausgebildeten Arbeitskräften zu ergänzen. Für die alten Länder bedeutete dies eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um rund sechs Prozent. In den neuen Ländern war 1999 eine ähnlich hohe Quote gemessen worden.

Nach den hochgerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden deutschlandweit rund 527.000 Berufsausbildungen erfolgreich abgeschlossen. Rund 20% dieser Abschlüsse wurden in den neuen und rund 80% in den alten Ländern registriert. Im Vergleich zum vorausgegangenen Ab-

[1]) Im Rahmen der Untersuchung wurden Fachkräfte für Physiotherapie in 390 Physiotherapeutischen Praxen, 118 Massagepraxen/Medizinischen Bäderbetrieben, 44 Einrichtungen der ambulanten Rehabilitation sowie 52 Einrichtungen im Wellness- bzw. Fitnessbereich befragt.



schlussjahr stieg die Anzahl der Absolventen und Absolventinnen um über 42.000. Die **Übersicht 72** gibt die Verteilung der Abschlüsse nach Betriebsgrößenklassen und Branchen wieder. Gleichzeitig ist dargestellt, wie sich die Übernahmequote von Ausbildung in Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb entwickelt hat.

In den alten Ländern wurden die absolut meisten Ausbildungsabschlüsse in den Mittelbetrieben erzielt. Hierauf folgten die Klein- und die Kleinstbetriebe. Die absolut wenigsten Nachwuchskräfte wurden mit 18 % in Großbetrieben ausgebildet. Wie die branchenspezifische Differenzierung deutlich macht (vgl. **Übersicht 73**), kamen die meisten Absolventen und Absolventinnen aus dem Handel (einschließlich Instandhaltung und Reparatur), dem Baugewerbe und dem Gesundheitswesen (einschließlich Veterinär- und Sozialwesen). In den entsprechenden Ausbildungsbetrieben dieser drei Branchen wurden etwa 43 % aller Abschlüsse registriert. In den „sonstigen Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen", der Land- und Forstwirtschaft und im Bergbau waren lediglich vier Prozent aller Absolventen und Absolventinnen des Ausbildungsjahres 1999/2000 ausgebildet worden.

Auch in den neuen Ländern kamen die meisten Absolventen und Absolventinnen aus den Mittelbetrieben. Der Anteil der Nachwuchskräfte, der auf die großen Betriebe entfällt, erreicht nur knapp 13 % und ist um fünf Prozentpunkte niedriger als in den alten Ländern. In der Verteilung nach Branchen sind ebenfalls Unterschiede zwischen den alten und neuen Ländern erkennbar. Die meisten Ausbildungsabschlüsse wurden nicht im Handel, sondern im Baugewerbe gezählt. Es folgten die Einrichtungen der Erziehung und des Unterrichts und erst an dritter Stelle Handelsbetriebe (einschließlich Instandhaltung und Reparatur). Die außerordentlich hohe Bedeutung des Bereichs „Erziehung und Unterricht" in den neuen Ländern mit 15,5 % (alte Länder nur 4,4 %) ist auf den starken Anteil an außerbetrieblicher Ausbildung zurückzuführen. Die mit Abstand wenigsten Abschlüsse wurden in der Verbrauchsgüterindustrie und in „sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen" registriert. Lediglich insgesamt 2,7 % aller Absolventen und Absolventinnen hatten hier ihre Ausbildung beendet.

Die in den **Übersichten 72** und **73** genannten Übernahmequoten spiegeln die Anteile der Absolventen und Absolventinnen wider, die nach Beendigung ihrer Ausbildung ohne Zeitverlust von den jeweiligen Ausbildungsbetrieben in normale Beschäftigungsverhältnisse übernommen wurden. In diesem Sinne ist der Begriff der Übernahme irreführend, da die entsprechenden Personen bereits seit mehreren Jahren, aber mindestens seit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung im Betrieb beschäftigt wurden. Lediglich der Status der Beschäftigung veränderte sich mit dem Abschluss der Ausbildung. Der Begriff der „Übernahme" umfasst somit nicht die Einstellung bzw. die Übernahme von externen Absolventen und Absolventinnen, also von solchen jungen Fachkräften, deren Ausbildung in Fremdbetrieben durchgeführt wurde. Dies sollte im Folgenden Beachtung finden, da anzunehmen ist, dass die an dieser Stelle aufgezeigten Übernahmequoten von Berufsanfängern insgesamt zu niedrig sind.

In den alten Ländern stiegen die Chancen, nach der Ausbildung übernommen zu werden, mit der Größe des Ausbildungsbetriebes. Über alle Branchen hinweg hatten die Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen der Ausbildungsbetriebe im Kredit- und Versicherungsgewerbe die größte Sicherheit, eine Anschlussbeschäftigung zu erhalten. Hier wurden am Ende des Ausbildungsjahres 1999/2000 87,2 % aller Absolventen und Absolventinnen übernommen. Ebenfalls überdurchschnittliche Übernahmequoten wurden in der Produktionsgüterindustrie (79,3 %), im Verkehr und in der Nachrichtenübermittlung (74,4 %) und in der Investitions- und

Übersicht 72: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten 1999 und 2000

Betriebsgrößenklasse/Branche	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse				Übernahmequoten			
	Alte Länder		Neue Länder		Alte Länder		Neue Länder	
	Anzahl				Prozent			
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
1 bis 9 Beschäftigte	83.793	98.300	19.303	19.351	41,9	45,7	46,2	48,8
10 bis 49 Beschäftigte	115.467	119.279	36.419	34.166	60,5	59,7	52,7	49,5
50 bis 499 Beschäftigte	109.987	128.441	34.797	38.022	64,3	65,3	46,5	40,7
500 und mehr Beschäftigte	68.856	75.597	15.856	13.352	76,6	72,4	44,3	48,3
InsgesamtR	**378.103**	**421.616**	**106.375**	**104.891**	**60,4**	**60,4**	**48,2**	**46,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 79, Seite 194

Z Abweichungen zwischen der Summe der Einzelwerte und der Gesamt-Angabe aufgrund von Rundungen im Rahmen der Hochrechnungen

Quelle: IAB-Betriebspanel: 6., 7. und 8. Befragung alte Länder; 3., 4. und 5. Befragung neue Länder

Übersicht 73: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten im Jahr 2000

Branche	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse		Übernahmequoten	
	Anzahl		Prozent	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	5.459	2.714	43,5	38,7
Bergbau, Energie, Wasserwirtschaft	6.805	2.262	73,1	68,2
Nahrungs- und Genussmittel	12.513	4.880	64,9	47,9
Verbrauchsgüter	11.865	1.345	65,3	74,5
Produktionsgüter	24.404	3.983	79,3	68,4
Investitions- und Gebrauchsgüter	42.856	4.220	70,8	74,3
Baugewerbe	55.771	18.510	63,0	50,3
Handel, Instandhaltung, Reparatur	74.693	15.855	63,0	53,6
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	14.825	2.490	74,4	67,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	22.235	3.126	87,2	67,8
Gastgewerbe	14.334	5.132	31,4	39,8
Erziehung und Unterricht	18.416	16.222	9,4	10,8
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	50.869	7.381	46,0	31,7
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	32.340	5.901	60,5	43,6
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	4.790	1.470	39,9	74,7
Andere Dienstleistungen	7.538	2.670	52,6	75,3
Organisationen ohne Erwerbscharakter/ Staat	21.905	6.730	64,5	45,2
InsgesamtR	**421.616**	**104.891**	**60,4**	**46,0**

Z Abweichungen zwischen der Summe der Einzelwerte und der Gesamt-Angabe aufgrund von Rundungen im Rahmen der Hochrechnungen

Quelle: IAB-Betriebspanel. 8. Befragung alte Länder; 5. Befragung neue Länder

Gebrauchsgüterindustrie (70,8%) erreicht. Dagegen kam es in den Einrichtungen der Erziehung und des Unterrichts zu den weitaus wenigsten Übernahmen. Hier wurden lediglich 9,4% der Absolventen und Absolventinnen in eine weitergehende Beschäftigung übernommen. Die niedrige Übernahmequote ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die in dieser Branche dominierenden Schulen und Berufsschulen in erster Linie für den Fremdbedarf ausbilden. Ebenfalls vergleichsweise gering waren die Übernahmen im Gastgewerbe (31,4%), in den „sonstigen Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen" (39,9%), in der Land- und Forstwirtschaft (43,5%) und im Gesundheitswesen (46,0%). Insgesamt verlief der Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt in den alten Ländern eher positiv. Immerhin fanden hier mehr als 60% der Absolventen und Absolventinnen eine sofortige Anstellung im jeweiligen Ausbildungsbetrieb.

In den neuen Ländern wurden dagegen im Juni 2000 noch nicht einmal die Hälfte der Absolventen und Absolventinnen von den Ausbildungsbetrieben übernommen. Während in den alten Ländern die Übernahmequote mit der Betriebsgröße stieg, spielte die Betriebsgröße in den neuen Ländern hinsichtlich der Übernahmewahrscheinlichkeit keine wesentliche Rolle. Hier schwankten die jeweiligen Übernahmequoten über die Betriebsgrößen hinweg in einem Bereich von nur knapp zehn Prozentpunkten um den Durchschnittswert von 46,0%. Dabei hatten die Kleinbetriebe mit 49,5% die höheren Übernahmequoten, während die Mittelbetriebe mit 40,7% die niedrigsten Quoten aufzuweisen hatten. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch bei Betrachtung der Branchen. Wiederum schwanken in den neuen Ländern die Übernahmequoten spürbar näher um den Durchschnittswert. Die höchsten Übernahmequoten wiesen die „anderen Dienstleistungen" (75,3%), die „sonstigen Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen" (74,7%), die Verbrauchsgüterindustrie (74,5%) und die Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (74,3%) auf. Dagegen wurden in den Einrichtungen der Erziehung und des Unterrichts, zu denen auch die außerbetrieblichen Ausbildungsträger zählen, die weitaus wenigsten Absolventen und Absolventinnen (10,8%) übernommen. Weiterhin waren vergleichsweise niedrige Übernahmequoten im Gesundheitswesen (31,7%), in der Land- und Forstwirtschaft (38,7%) und im Gastgewerbe (39,8%) zu finden. Im Vergleich zu 1999 hat sich die Übernahmequote in den alten Ländern insgesamt nicht verändert. In den neuen Ländern ging sie dagegen um rund zwei Prozentpunkte zurück.

Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener betrieblicher Ausbildung

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit meldeten sich im Jahr 2000 224.728 Personen nach der Berufsausbildung arbeitslos. Dies waren 12.220 (-5,2%) weniger als 1999 (vgl. **Übersicht 74**). Darunter hatten 144.788 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen (1999: 154.929). Diese Daten enthalten allerdings auch Personen, die z.B. als Lehramtsanwärter, Praktikanten im Anerkennungsjahr, Referendare oder Volontäre ausgebildet wurden. Die Anzahl der erfolgreichen Absolventen und Absolventinnen einer dualen Ausbildung unter dieser Gesamtpersonenzahl kann statistisch nicht ermittelt werden (das Bundesinstitut für Berufsbildung schätzt für das Jahr 2000 bundesweit knapp 107.400). Bezieht man diese geschätzte Zahl auf die Gesamtzahl aller Personen, die im Jahr 2000 erfolgreich ihre betriebliche Ausbildung abgeschlossen haben, lässt sich die Quote des Arbeitslosenzugangs aus dualer Ausbildung angenähert bestimmen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gab es im Jahr 2000 502.578 erfolgreiche Teilnehmer und Teilnehmerinnen an einer Abschlussprüfung, darunter 486.105 Personen mit einer vorausgegangenen betrieblichen Qualifizierung (ohne externe Prüflinge). Demnach dürften sich im Jahr 2000 etwa 22% der Jugendlichen, die ihre duale Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hatten, unmittelbar nach Beendigung der Lehre arbeitslos gemeldet haben. Bei der Interpretation dieser Quote ist zu berücksichtigen, dass es keine genauen Angaben zu den Arbeitslosenzugängen aus betrieblicher Ausbildung gibt, die nicht auf duale Ausbildungsgänge, sondern auch auf Referendar- und Volontärausbildungen zurückzuführen sind. Zudem sind in den Zahlen zu den erfolgreichen Teilnehmern und Teilnehmerinnen an den Abschlussprüfungen auch Umschüler aus dem Handwerk enthalten. Die differenzierten Daten zu den alten und neuen Ländern machen große Unterschiede des Zugangs in Arbeitslosigkeit aus betrieblicher Ausbildung deutlich. So fällt die Quote in den neuen Ländern mit etwa 38% deutlich höher aus als in den alten Ländern, wo sie bei etwa 17% lag[1]). Diese Berechnungen korrespondieren mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels, wonach in den neuen Ländern deutlich weniger Absolventen und Absolventinnen von ihren Ausbildungsstätten übernommen werden als in den alten Ländern.

Der Vergleich mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels macht allerdings auch deutlich, dass längst nicht alle Jugendlichen, die 1999 nicht von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wurden, anschließend ohne Beschäftigung sind. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat beide Datenquellen aufeinander bezogen und kommt zu dem Ergebnis, dass in den alten Ländern rechnerisch 19,3% der Absolventen und Absolventinnen von ihrem Ausbildungsbetrieb nicht übernommen werden, sich aber auch nicht beim Arbeitsamt als arbeitslos meldeten. In den neuen Ländern waren es 16,0%. Es dürfte sich vor allem um Jugendliche handeln, die bereits zum Ende ihrer Ausbildung einen anderen Arbeitgeber gefunden hatten, in eine weitere schulische oder berufliche Qualifizierung einmündeten oder aber ihren Wehr-/Zivildienst antraten. Ein Vergleich mit den Vorjahren zeigt, dass der Anteil der Jugendlichen, die unmittelbar nach erfolgreich abgeschlossener Lehre arbeitslos werden, erneut gesunken ist. Dies gilt bundesweit. Der Rückgang fiel in den alten Ländern allerdings deutlich stärker aus (gegenüber 1998 um 5,4 Prozentpunkte) als in den neuen (gegenüber 1998 um einen Prozentpunkt).

Diese Entwicklung hat dazu beigetragen, dass im Jahr 2000 bundesweit auch die Gesamtquote der Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland weiter abnahm. Die Quote der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren lag 2000 im Jahresdurchschnitt bei 9,5% und damit deutlich unter den Werten der Vorjahre (1998: 11,8%, 1999: 10,5%). Während in den alten Ländern die Quote im Jahr 2000 bei nur noch 7,7% lag – so niedrig war sie seit 1993 nicht mehr –, kam es in den neuen Ländern wieder zu einem leichten Anstieg gegenüber dem Vorjahr (1999: 15,8%, 2000: 16,6%). Die durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit betrug im Jahr 2000 in den alten Ländern bei den (arbeitslos gewordenen) Jugendlichen unter 20 Jahren 2,7 Monate (1999 ebenfalls 2,7 Monate) und bei den 20- bis 24-Jährigen 3,4 Monate (1999: 3,6 Monate). Der Vergleich mit dem Durchschnitt über alle Altersgruppen hinweg (8,5 Monate) macht deutlich, dass Jugendlichen die Beendigung der Arbeitslosigkeit deutlich schneller gelingt als älteren Erwerbs-

[1]) Die Angaben zu den Arbeitslosenzugängen aus betrieblicher Ausbildung lagen nur in der bisher üblichen Gliederung vor, nach der der Westteil Berlins den alten Ländern und der Ostteil den neuen Ländern zugeordnet wird. Die berechneten Quoten beziehen sich dementsprechend auf diese regionale Einteilung (alte Länder inklusive Berlin-West, neue Länder inklusive Berlin-Ost).

Übersicht 74: Arbeitslosenzugänge nach betrieblicher Ausbildung in Deutschland von 1997 bis 2000

	1997			1998			1999			2000		
	Alte LänderZ	Neue LänderZ	Bundes-gebiet	Alte LänderZ	Neue LänderZ	Bundes-gebiet	Alte LänderZ	Neue LänderZ	Bundes-gebiet	Alte LänderZ	Neue LänderZ	Bundes-gebiet
Zugang an Arbeitslosen nach betrieblicher Ausbildung	133.212	60.837	194.049	159.429	94.587	254.016	145.671	91.277	236.948	132.459	92.269	224.728
Darunter: Ausbildung erfolgreich abgeschlossen	105.413	51.755	157.168	101.035	65.399	166.434	90.920	64.009	154.929	81.224	63.564	144.788

Z Alte Länder inklusive Berlin (West); neue Länder inklusive Berlin (Ost); die Zahl der Prüflinge werden vom Statistischen Bundesamt nur für Berlin insgesamt ermittelt; deshalb wurden ein Drittel der Prüflinge dem Ostteil der Stadt, zwei Drittel dem Westteil der Stadt zugerechnet.

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

personen. Dies gilt insbesondere auch im Vergleich zu Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (8,9 Monate). In den neuen Ländern blieben die (arbeitslos gewordenen) Jugendlichen unter 20 Jahren im Jahr 2000 im Durchschnitt 3,4 Monate arbeitslos, die 20- bis 24-Jährigen 4,3 Monate. Über alle Altersgruppen hinweg betrug die Dauer 9,0 Monate, bei den Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung 10,1 Monate[1]).

EUROSTAT beziffert für das Jahr 2000 die Arbeitslosenquote der Jugendlichen unter 25 Jahren bundesweit auf 8,5 % (1998: 9,8 %, 1999: 8,9 %). Die insgesamt niedrigeren Quoten im Vergleich zu den Angaben der Bundesanstalt für Arbeit sind auf einen anderen, international vereinheitlichten Berechnungs- und Schätzmodus zurückzuführen. Im Vergleich zu den anderen größeren Ländern in der Europäischen Union (Frankreich, Großbritannien, Italien, Spanien) ist die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland weiterhin deutlich geringer. So weist EUROSTAT z. B. für Frankreich eine Quote von 20,6 % im Jahr 2000 aus, für Großbritannien 12,1 % und für Italien 31,5 %. Lediglich aus einigen kleineren Mitgliedstaaten der Europäischen Union (Dänemark, Irland, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal) werden noch niedrigere Anteile oder ähnlich niedrige Anteile wie in Deutschland gemeldet.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitslosenzugängen nach abgeschlossener betrieblicher Ausbildung

Verwiesen wurde bereits darauf, dass es sich bei den genannten Zugangsquoten in Arbeitslosigkeit aus betrieblicher Ausbildung um Schätzwerte des Bundesinstituts für Berufsbildung handelt. Bei einer Berechnung der Zugangsquoten unter zusätzlicher Berücksichtigung des Geschlechts kommt erschwerend hinzu, dass die Berufsbildungsstatistik die externen Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen nicht nach dem Geschlecht erfasst. Die Anzahl der männlichen und weiblichen Absolventen einer dualen Ausbildung, die mit Erfolg an der Abschlussprüfung teilgenommen haben, kann insofern nicht genau bestimmt werden. Allerdings machen die Externen auch nur drei Prozent aller Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen aus, so dass dieses Problem nicht als sehr schwerwiegend eingestuft werden muss. Unter der rechnerischen Annahme, dass sich die – relativ wenigen – Externen nach dem Geschlecht ähnlich verteilen wie die Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen aus dualer Ausbildung insgesamt, ergibt sich folgendes Bild: Bundesweit werden junge Frauen nach abgeschlossener Ausbildung etwas häufiger arbeitslos (24,8 %) als junge Männer (20,0 %). In den alten Ländern ist der Abstand zwischen den Geschlechtern geringer und umfasst gut drei Prozentpunkte. Der Anteil der zunächst Arbeitslosen beträgt hier bei den Männern 15,9 % und bei den Frauen 19,3 %. In den neuen Ländern unterscheiden sich dagegen die Zugangsquoten in Arbeitslosigkeit relativ deutlich. Während sich für die Männer ein Wert von 33,6 % ergibt, liegt er bei den Frauen mit 44,1 % um rund 10 Prozentpunkte höher.

Die Ursachen für die geschlechtsspezifischen Unterschiede wurden auch in zwei Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung bei Absolventen und Absolventinnen der Sommerprüfung 1999 und Winterprüfung 2000 untersucht. Die rund 4.000 befragten Untersuchungsteilnehmer und -teilnehmerinnen hatten ihre Ausbildung zwischen dem Sommer 1999 und Frühjahr 2000 abgeschlossen. Themen der Befragung waren der Rückblick auf die Ausbildung, die Erfahrungen in der Abschlussprüfung sowie die unmittelbaren Ereignisse nach Beendigung der Ausbildung. Zu den wichtigsten Faktoren für einen gelungenen Übergang in Beschäftigung zählt die Art der Ausbildung. Wem nach Beendigung der Schulzeit der Übergang in eine betriebliche Ausbildung gelungen ist, hat weiterhin gute Chancen auf ein Übernahmeangebot des Ausbildungsbetriebes. 44 % der befragten Fachkräfte mit entsprechender Ausbildung erhielten das Angebot für ein unbefristetes, weitere 30 % für ein befristetes Beschäftigungsverhältnis. Jugendliche, die in eine außerbetriebliche Ausbildung einmündeten, mussten dagegen mit Schwierigkeiten rechnen, unmittelbar nach der Ausbildung eine Beschäftigung zu finden. Mehr als die Hälfte wurde zunächst einmal arbeitslos. Die Chancen auf einen relativ reibungslosen Übergang hingen allerdings auch von der Branche des Ausbildungsbetriebes und seiner Größe ab. Überdurchschnittlich gute Chancen auf eine Übernahme hatte, wer im privaten Dienstleistungsbereich bzw. in der Industrie ausgebildet wurde und wer in einem Betrieb gelernt hat, in dem es viele Beschäftigte gibt bzw. der Teil eines größeren Unternehmens ist.

Auch der Ausbildungsberuf spielt eine wichtige Rolle. Die besten Übernahmechancen hatten demnach angehende Bankkaufleute, die nach Beendigung der Ausbildung fast alle im erlernten Beruf arbeiteten. Überdurchschnittlich gut waren die Chancen aber auch in den Maschinenbau- und den Wartungsberufen, in weiteren Metall- und Elektroberufen sowie für angehende Industrie- sowie Groß- und Außenhandelskaufleute. Weniger gute Chancen boten insbesondere solche Berufe, in denen verstärkt Jugendliche mit weniger guten Schulabschlüssen zu finden sind. Hierzu zählen insbesondere die Verkäufer- und Hauswirtschaftsberufe. In diesen Berufen wird auch relativ häufig außerbetrieblich ausgebildet. Unter den personenbezogenen Merkmalen, die mit dem Verlauf an der „zweiten Schwelle“ in Zusammenhang stehen, ist insbesondere die Note in der Ausbildungsabschlussprüfung hervorzuheben. So erhielten deutlich mehr als 80 % der Absolventen und Absolventinnen mit sehr guter Note ein Übernahmeangebot, aber nur wenig mehr als die Hälfte der jungen Fachkräfte mit der Note „ausreichend“. Demnach lohnt es sich für Auszubildende, auf ein möglichst gutes Ergebnis in der Ausbildungsabschlussprüfung hinzuarbeiten. Insgesamt gesehen sind auch die Chancen für diejenigen besser, die mit einem höheren Schulabschluss in die Lehre einmündeten. So wurde knapp 80 % der jungen Fachkräfte mit Fachhochschul- oder Hochschulreife das Angebot für eine Weiterbeschäftigung gemacht, aber nur knapp zwei Dritteln der Absolventen mit maximal Hauptschulabschluss. Die Stichprobenergebnisse bestätigen zudem die Daten der Zugangsstatistik in Arbeitslosigkeit, nach denen junge Frauen etwas häufiger nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung arbeitslos werden als Männer.

Bei der Interpretation der genannten Zusammenhänge ist zu berücksichtigen, dass die aufgeführten Aspekte (Art der Ausbildung, Ausbildungsberuf, schulische Vorbildung usw.) nicht nur mit der Frage zusammenhängen, ob es zu einem Übernahmeangebot kommt oder nicht, sondern zum Teil selbst untereinander korrelieren. Dies erschwert kausale Interpretationen der Zusammenhänge mit den Ereignissen an der „zweiten Schwelle“. Um innerhalb des Gesamtgefüges der hier berücksichtigten Aspekte zumindest genauere Aussagen darüber treffen zu können, welcher der Aspekte ein besonderes Gewicht hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit eines Übernahme-

[1]) Auch hier beziehen die Angaben für die alten Länder den Westteil Berlins mit ein, während der Ostteil Berlins den neuen Ländern zugeordnet ist. Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

angebots zukommt und welche Aspekte hinter anderen zurücktreten, wurden logistische Regressionen berechnet. Neben den bereits genannten Aspekten wurden noch die Wohnregion (alte oder neue Länder) und die beruflichen Zukunftspläne der jungen Fachkräfte (hatten sie überhaupt das Ziel, nach der Lehre sofort erwerbstätig zu sein?) berücksichtigt. Im Ergebnis zeigte sich, dass bis auf das Geschlecht alle hier berücksichtigten Aspekte signifikant zu einer kombinierten Verbesserung der „Vorhersage" beitragen können, ob es am Ende der Ausbildung zu einem Übernahmeangebot kommt oder nicht. Besonderes Gewicht hatten neben der Art der Ausbildung (betrieblich/außerbetrieblich) die Größe des Ausbildungsbetriebes, die Note in der Abschlussprüfung und die beruflichen Pläne der jungen Fachkräfte. Diese Ergebnisse sollten allerdings nicht dahingehend interpretiert werden, das Geschlecht als erklärende Variable für bedeutungslos zu halten. Sie deuten nur darauf hin, dass die insgesamt schlechteren Chancen der jungen Frauen nicht damit zusammenhängen, dass die Betriebe an der „zweiten Schwelle" gezielt männliche Ausbildungsabsolventen gegenüber weiblichen jungen Fachkräften bevorzugen. Wurden Frauen und Männer in denselben Berufen und unter vergleichbaren Bedingungen ausgebildet, lässt sich eine einseitige Favorisierung der Männer nicht feststellen. Vielmehr wirken an der „zweiten Schwelle" die Resultate des Übergangs an der „ersten Schwelle" nach. Junge Frauen münden häufiger in jene Ausbildungsberufe ein und werden häufiger unter jenen Konstellationen ausgebildet, die mit insgesamt verminderten Übernahmechancen gegen Ende der Ausbildung verbunden sind. Die schlechteren Chancen an der „zweiten Schwelle" sind somit gleichsam an der „ersten Schwelle" vorprogrammiert worden.

Die Befragungsergebnisse enthalten auch Informationen darüber, wie die jungen Fachkräfte rückblickend die Ausbildungsleistung ihrer Betriebe und Berufsschulen bewerten. Besonders oft lobten die jungen Fachkräfte Ausbildungsbetriebe aus der Industrie. Insgesamt schneiden große Ausbildungsbetriebe deutlich besser ab als kleine Betriebe. Was die Berufsschulen angeht, so hingen Lob und Kritik zum Teil davon ab, ob es sich beim anderen Lernort um einen großen oder kleinen Betrieb handelte. Absolventen und Absolventinnen aus großen Betrieben stuften die Ausbildungsqualität der Berufsschulen relativ kritisch ein. Ähnlich kritisch äußerten sich auch junge Fachkräfte, die über das Abitur oder die Fachhochschulreife verfügen. Junge Fachkräfte, die ihren Beruf in kleineren Betrieben erlernten, beurteilten die Leistungen der Berufsschule dagegen merklich positiver und gaben den Berufsschulen im Schnitt sogar etwas bessere Noten als ihren Ausbildungsbetrieben. Auch zwischen der eigenen Ausbildungsleistung in der Abschlussprüfung und der Bewertung der Ausbildungsqualität des Ausbildungsbetriebes gibt es einen recht engen Zusammenhang. Wer die Lehre mit „sehr gut" beendete, nannte deutlich häufiger (73 %) die Ausbildungsqualität in seinem Ausbildungsbetrieb „gut oder besser" als diejenigen, welche die Prüfung mit „befriedigend" (53 %) oder „ausreichend" (44 %) bestanden hatten. Wo hier Ursache und Wirkung zu suchen sind, ist nicht ganz eindeutig. Natürlich ist zu erwarten, dass Jugendliche, die in ihren Betrieben besonders gut ausgebildet wurden, im Durchschnitt auch bessere Leistungen in der Prüfung erbringen. Andererseits ist aus der Sozialpsychologie bekannt, dass Individuen aus Gründen des Selbstwertschutzes dazu neigen, Erklärungen für Misserfolge verstärkt in den äußeren Umständen und weniger in der eigenen Person zu suchen. Dies kann gelegentlich dazu führen, die Ausbildungsqualität des Ausbildungsbetriebes ungünstiger darzustellen, als sie tatsächlich war.

Berufliche Perspektiven bei unterschiedlichen Bildungsabschlüssen auf der Grundlage der BIBB/IAB-Erhebung zu den Übergängen von Ausbildung ins Erwerbsleben [1])

Diese Untersuchung liefert im Hinblick auf den bisherigen Bildungsweg befragter Personen detaillierte Informationen. Es liegen genaue Daten zum Ausbildungsberuf, zum Studienfach und zu den Fortbildungsabschlüssen auf der Viersteller-Ebene der beruflichen Klassifizierung vor. Die Stichprobenbasis der 1998/1999-Erhebung mit 34.000 Probanden ist so groß, dass relativ detaillierte Differenzierungen und Teilstichprobenbildungen möglich sind. Dies erlaubt es, einzelne Ausbildungsberufe und Studienfächer eindeutig zu identifizieren und beim Vergleich Lehre-Studium fachlich-inhaltliche Verwandtschaften zu berücksichtigen. Die Absolventen dualer Berufsausbildung werden nicht als einheitliche Gruppe behandelt, sondern können in Abhängigkeit der Ausbildungsberufe, der schulischen Vorbildung und der Weiterbildung in verschiedene Teilgruppen aufgesplittet werden. Um den Nutzen des beruflichen Bildungsweges zu untersuchen, werden diesen Gruppen in den nachfolgenden Analysen vergleichend zwei unterschiedlichen Gruppen von Hochschulabsolventen sowie einer weiteren Gruppe von Beschäftigten gegenübergestellt, die ohne beruflichen Abschluss erwerbstätig sind[2]).

Stellung im Beruf und Einkommen

Eine differenzierte Betrachtung der Absolventen beruflicher Bildungswege führt zu anderen Ergebnissen als der grobe Vergleich auf Basis der Fünfer-Aufteilung: 1. Personen ohne beruflichen Abschluss, 2. Personen mit Berufsausbildung, 3. Personen mit Fachschulabschluss, 4. Absolventen von Fachhochschulen sowie 5. erfolgreiche Hochschulabgänger. So zeigt sich, dass Absolventen einer Berufsausbildung aus abituriententypischen Berufen und mit fachschulischer Weiterbildung ebenso häufig wie die Doppelqualifizierten (Berufsausbildung plus Studium) und Absolventen natur- oder geisteswissenschaftlicher Fächer in höheren oder leitenden Positionen zu finden sind. Sie werden in dieser Hinsicht lediglich von den Beschäftigten mit wirtschaftswissenschaftlichem Studium übertroffen. Dabei sind allerdings die Regelungen im öffentlichen Dienst zu berücksichtigen, nach denen Akademikern in aller Regel automatisch eine Laufbahn im höheren Dienst zugewiesen wird. Die günstige Position der Berufsausbildungsabsolventen abituriententypischer Berufe mit fachschulischer Weiterbildung spiegelt sich auch im Einkommen wider. Bezogen auf den Median[3]) liegt ihr durchschnittliches Monatsgehalt (2.888 €) nur knapp hinter der Gruppe der Doppelqualifizierten (2.940 €), die hier am besten abschneiden. Etwas niedrigere Werte erzielen im Schnitt die Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge (2.859 €) und die eines natur- oder geisteswissenschaftlichen Studiums (2.787 €). Folgt man diesen Zahlen, so lässt sich bei einer Ausbildung in einem abituriententypischen kaufmännischen Beruf mit anschließender fachschulischer Weiterbildung insgesamt kein substanzieller Einkommensnachteil gegenüber den Universitätsabsolventen feststellen. Legt man dagegen als Maß für die zentrale Tendenz der Einkommensverteilungen Mittel-

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 4.5

[2]) Vgl. auch Ulrich, J.G.: „Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung; nur eine Utopie oder bereits Wirklichkeit?"; in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 24. Jahrgang, Heft 1, 2001

[3]) Der Median ist wie der Mittelwert ein Maß der zentralen Tendenz innerhalb einer Verteilung: 50 % der Messwerte liegen unterhalb des Medians, 50 % darüber.

werte zugrunde, so wächst der Abstand zwischen den Doppelqualifizierten (3.159 €) und den kaufmännischen Lehrabsolventen mit Fachschulweiterbildung (2.995 €). Auch die wirtschaftswissenschaftlichen Studienabgänger erzielen nun im Schnitt ein höheres Einkommen (3.137 €). Der Durchschnittswert für die Geistes- oder Naturwissenschaftler bleibt allerdings mit 2.926 € weiterhin hinter dem der kaufmännischen Berufsausbildungsabsolventen mit Fachschulweiterbildung zurück.

Was die integrative Leistung einer dualen Berufsausbildung betrifft, ist insbesondere der Vergleich von Personen mit Berufsausbildung und maximal einfachem Hauptschulabschluss mit Personen mit maximal einfachem Hauptschulabschluss, aber ohne abgeschlossene Lehre von Interesse. In der Gruppe von Personen mit Berufsausbildung ist ein größerer Teil (23% bzw. 20%) trotz abgeschlossener Berufsausbildung als An- oder Ungelernte beschäftigt. Dieser Anteil liegt aber immer noch mit großem Abstand unter der Quote für die Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung (69%).

Arbeitsplatzanforderungen

Die Sicherung und Erweiterung beruflicher Handlungskompetenz kann auf Dauer nur gelingen, wenn die Arbeitsplätze mit besonderen Anforderungen an die Erwerbstätigen verbunden sind. In der BIBB/IAB-Erhebung wurde erhoben, wie viele Beschäftigte jeweils sagen, auf spezielle Kenntnisse bei ihrer Arbeit angewiesen zu sein. Die Reihenfolge der verschiedenen Anforderungen und ihre Zuordnung zu übergeordneten Themenfeldern folgt den Ergebnissen einer faktorenanalytischen Untersuchung.[1]) Die Liste der speziellen Kenntnisanforderungen, wie sie den Befragten der BIBB/IAB-Erhebung vorgelegt wurde, orientierte sich allerdings stark an dienstleistenden Tätigkeiten. Besondere Kenntnisse, wie sie für die verschiedenen handwerklichen Arbeiten benötigt werden, wurden nicht in derselben Differenzierung abgefragt. Deshalb konzentriert sich die nachfolgende Interpretation vor allem auf die Absolventen kaufmännischer Ausbildungen sowie auf die Hochschulabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge.

Vergleicht man die Prozentwerte, die für die Absolventen abituriententypischer Berufe mit anschließender fachschulischer Weiterbildung ausgewiesen sind, mit den Werten der Doppelqualifizierten (Berufsausbildung plus Studium) und der Absolventen der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge, zeigen sich insgesamt gesehen nur geringe Abweichungen. Die kaufmännischen Ausbildungsabsolventen ohne Studium müssen etwas häufiger auf besondere Kenntnisse in Rechnen, Mathematik und Statistik, in der Anwendung von Computer-/PC-Standardprogrammen, in den Gebieten Finanzierung, Kreditwesen, Steuern und im Bereich der sonstigen Rechtskenntnisse zurückgreifen. Etwa gleich häufig geht es in den drei Gruppen darum, besonderes Wissen und besondere Fertigkeiten in den Feldern Deutsch, Rechtschreibung und schriftlicher Ausdruck, in Vortragstechnik, freier Rede und Verhandlungsführung, in Arbeitsrecht, in Arbeitsschutz sowie in Rationalisierungstechniken, Arbeitsstudien und Controlling vorweisen zu können. Was besondere Kenntnisse in Vertrieb, Marketing, PR sowie in Management, Führung, Organisation und Planung betrifft, sind die hier betrachteten Berufsausbildungsabsolventen mit fachschulischer Weiterbildung etwas seltener als die Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge gefordert, aber etwas häufiger als die Doppelqualifizierten mit Berufsausbildung plus Studium. Gegenüber beiden hier betrachteten Gruppen der Hochschulabsolventen seltener auf besondere Kenntnisse angewiesen sind die fachschulisch weitergebildeten Berufsausbildungsabsolventen in den Bereichen Fremdsprachen, Computertechnik und Entwicklung von Computersoftware. Die Differenzen sind aber insgesamt sehr gering. Somit weisen die Ergebnisse auf eine in allen drei Beschäftigtengruppen durchaus vergleichbare Anforderungsstruktur hin. Dies erklärt auch, warum die Einkommensunterschiede zwischen diesen drei Gruppen insgesamt relativ gering ausfallen.

Weiterbildungsaktivitäten

Die BIBB/IAB-Erhebung hat auch erfasst, wie häufig die Erwerbstätigen in den letzten beiden Jahren an Weiterbildung teilgenommen haben. Demnach finden sich die höchsten Teilnahmequoten unter den Doppelqualifizierten (Berufsausbildung plus Studium) und den Ausbildungsabsolventen abituriententypischer Ausbildungsberufe, die eine fachschulische Weiterbildung abgeschlossen haben. 92% bzw. 90% nutzten in den letzten zwei Jahren irgendeine Form der Weiterbildung. Hohe Quoten mit über 80% weisen auch die beiden Gruppen der Handwerksmeister (abhängig Erwerbstätige und selbstständig Erwerbstätige) sowie die wirtschafts- und die geistes- bzw. naturwissenschaftlichen Studienabsolventen auf. Die mit Abstand geringste Quote (22%) findet sich wiederum unter den Beschäftigten, die auf keine abgeschlossene Berufsausbildung zurückblicken können.

Die relativ hohen Weiterbildungsquoten der Berufsausbildungsabsolventen mit Weiterbildungsabschluss, seien es kaufmännische Fachschulabschlüsse oder der Meistertitel des Handwerks, sind zum Teil dadurch bedingt, dass diese Abschlüsse selbst Teil der hier abgefragten Weiterbildungsarten sind. Gleichwohl beschränken sich gerade auch die Weiterbildungsaktivitäten der Absolventen aus abituriententypischen Berufen, die sich zu Fachwirten o.ä. weiterbilden ließen, nicht allein auf die Teilnahme an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren. So nehmen sie mit deutlichem Abstand am häufigsten an betrieblichen Maßnahmen wie Qualitätszirkeln oder Lernstatt teil.

Arbeitszufriedenheit

In der Erhebung werden auch für unterschiedliche Dimensionen der Arbeitszufriedenheit die Quoten in den verschiedenen Analysegruppen ausgewiesen, die angaben, in dem jeweils abgefragten Aspekt „sehr zufrieden“ oder aber zumindest „im Großen und Ganzen zufrieden“ zu sein. Demnach weisen die selbstständigen Handwerksmeister die höchsten Zufriedenheitsquoten auf. Dies betrifft die Art und den Inhalt der Tätigkeit, die Möglichkeiten, eigene Fähigkeiten anzuwenden und die Chance, sich weiterzubilden und hinzuzulernen. Lediglich die Einkommenszufriedenheit bleibt hinter den Werten der anderen Gruppen zurück. Lässt man die selbstständigen Handwerksmeister außer Acht und betrachtet nur die restlichen Gruppen der abhängig Beschäftigten, so zeigen sich vor allem die Berufsausbildungsabsolventen aus abituriententypischen Berufen mit fachschulischem Weiterbildungsabschluss zufrieden, wenn es um das Einkommen, um die Art und den Inhalt der Tätigkeit sowie um die Möglichkeit geht, eigene Fähigkeiten anzuwenden. Sie werden in diesen drei Teilaspekten von keiner sonstigen Gruppe übertroffen.

[1]) Vgl. Ulrich, J.G.: „Sind wir ausreichend für unsere Arbeit gerüstet? Besondere Kenntnisanforderungen am Arbeitsplatz und Weiterbildungsbedarf der Erwerbstätigen in Deutschland“; in: Dostal, W./Jansen, R./Parmentier, K. (Hrsg.): Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung (BeitrAB 231), Nürnberg 2000

Die hier vorgestellten Ergebnisse auf der Basis der BIBB/IAB-Erhebung deuten darauf hin, dass sich die Berufsperspektiven von Absolventen beruflicher Bildungsgänge auch ohne Studium weitgehend an die der Akademiker angeglichen haben. Personen, die mit ähnlichen Leistungsvoraussetzungen wie Studenten in eine duale Ausbildung einmünden, erreichen bei entsprechender Weiterbildung einen ähnlichen innerbetrieblichen Status, verdienen ähnlich viel, werden mit ähnlichen Aufgaben konfrontiert und zeigen sich mit ihrer Arbeit nicht minder zufrieden als Hochschulabsolventen.

Mobilität im Cusammenhang mit Ausbildung und BeschäftigungBinsbesondere im Ost-West-Vergleich[1])

Die in den vorigen Abschnitten mehrfach erwähnte BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999 liefert auch Daten zur regionalen Mobilität im Zusammenhang mit der Berufsausbildung und der Beschäftigung, insbesondere im innerdeutschen Vergleich. Der Großteil der Erwerbstätigen (80%) hat bislang keinen beruflich veranlassten Umzug an einen anderen Ort vornehmen müssen. Mehrmals umgezogen sind aus beruflichen Gründen lediglich sieben Prozent, weitere 13% haben einmal den Wohnort aus diesem Grund gewechselt. Neben der innerdeutschen Binnenwanderung aus beruflichen Gründen spielt im Rahmen der stärkeren Globalisierung auch die Wanderung über die deutsche Grenze hinweg eine Rolle, insbesondere konnten in dieser Untersuchung diejenigen erfasst werden, die sich nur zeitweise im Ausland aufgehalten haben. Dabei interessierte vor allem, ob der Auslandsaufenthalt im Rahmen der Ausbildung oder aus beruflichen Gründen geschah. Über einen solchen längeren Auslandsaufenthalt berichtet rund ein Achtel der Erwerbstätigen in Deutschland. Der Auslandsaufenthalt war allerdings nur selten beruflich bedingt oder diente der Ausbildung.

Prozentual sind die Unterschiede in der Zuwanderung aus dem jeweils anderen Teil Deutschlands nicht groß. Berücksichtigt man jedoch, dass über 80% der Erwerbstätigen in den alten Ländern, aber nur knapp 20% in den neuen Ländern wohnen, zeigt sich, dass es sich hier um eine Mobilität von Ost nach West handelt. Auf einen Erwerbstätigen, der in den alten Ländern aufgewachsen ist, heute aber in den neuen Ländern wohnt, kommen mehr als sechs Erwerbstätige, die in umgekehrter Richtung gewandert sind. Von den hochgerechnet rund 7,5 Millionen Erwerbstätigen, die in der DDR aufgewachsen waren, lebten zum Zeitpunkt der Befragung 14,1% in den alten Ländern bzw. im Westteil Berlins. Von denen, die in den alten Ländern ihre Jugend verbracht hatten, ist dagegen nur ein verschwindender Anteil von 0,7% in die neuen Länder umgezogen, davon allein ein Viertel in den Ostteil von Berlin. Dort sind immerhin 7,5% der Erwerbstätigen Zuwanderer aus den alten Ländern. Aber auch das sind immer noch deutlich weniger, nämlich nicht einmal halb so viele wie in umgekehrter Richtung gewandert sind. Im ehemaligen West-Berlin machen die in der DDR Aufgewachsenen immerhin 12,5% der Befragten aus. Wählt man als Bezugsbasis die Region, in der man aufgewachsen ist, so verschwinden weitgehend die Ost-West-Unterschiede bezüglich der regionalen Mobilität (Umzüge an einen anderen Ort aus beruflichen Gründen). Von den in den alten Ländern Aufgewachsenen (mit deutscher Nationalität) haben 12,3% einen und weitere 7,4% mehrere beruflich bedingte Umzüge hinter sich. Von den in den neuen Ländern Aufgewachsenen sind das 13,1% mit einem Umzug und (etwas weniger) 5,4 % mit mehreren Ortswechseln.

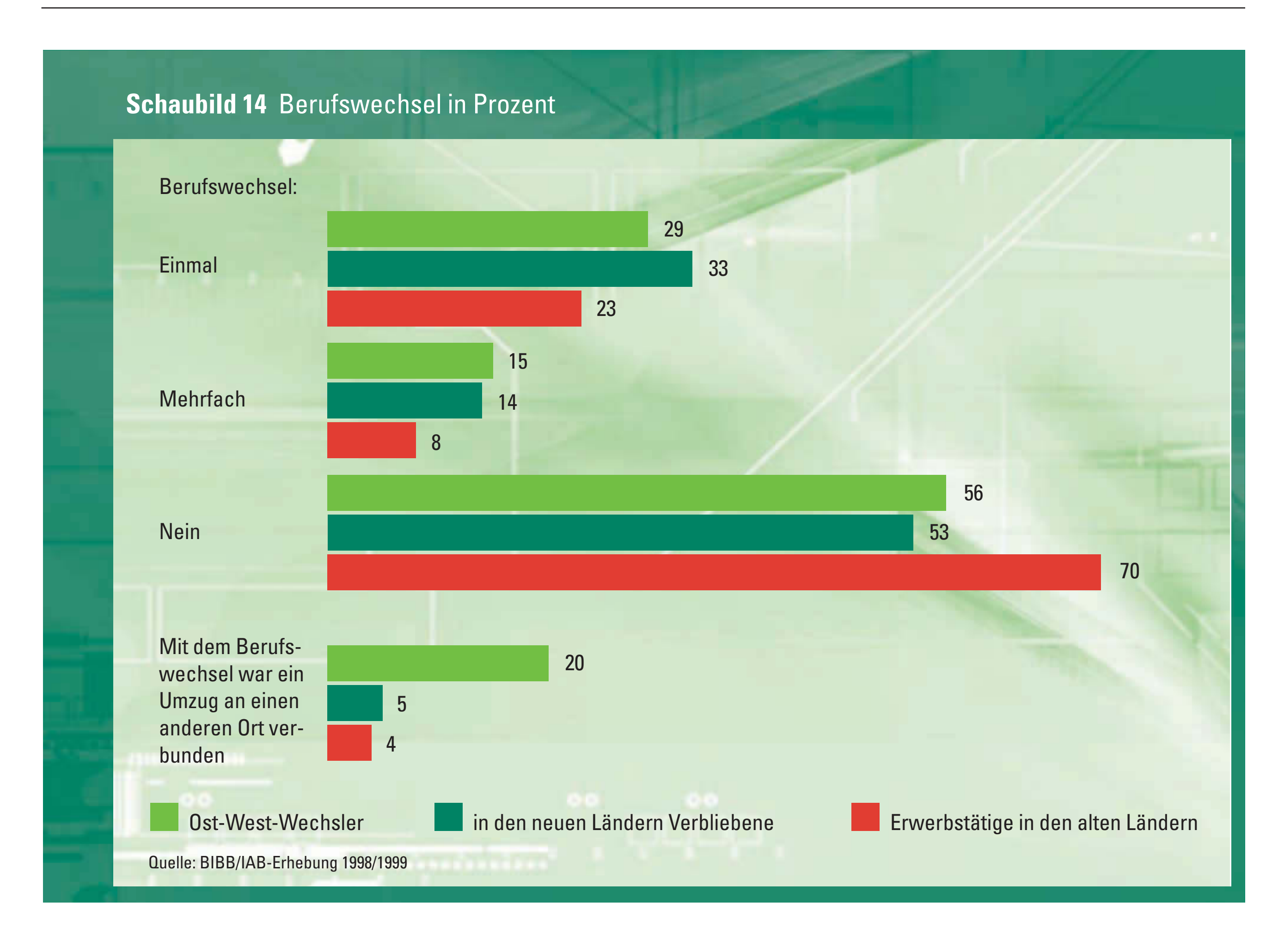
[1]) Zur Mobilität von Jugendlichen vgl. auch die Kapitel 1.3.1, 1.3.2 und 1.3.3

Hoch gerechnet leben heute knapp 1 Million Erwerbstätige in den alten Ländern, die in den neuen Ländern (einschließlich Ost-Berlin) zur Schule gegangen sind. Bezogen auf alle, die ihre Schulbildung im Gebiet der neuen Länder erhalten haben, sind das 13%. Von den Ost/West-Wechslern haben neun Prozent weder in dem Teil Deutschlands, in dem sie die Schule besucht haben, noch im anderen Teil, in dem sie jetzt leben, eine Berufsausbildung absolviert. Bei dem größten Teil dieser Personengruppe (66%) liegen eine oder auch mehrere Ausbildungen in ihrer Ursprungsregion vor, ohne dass eine weitere Ausbildung in den alten Ländern absolviert wurde. Die Personen, die keine Berufsausbildung in den neuen Ländern, wohl aber eine in den alten Ländern absolviert haben, machen 14% der Wechsler-Gruppe aus. Eine Berufsausbildung in beiden Teilen Deutschlands liegt lediglich bei 11% vor. Zusammen genommen haben 25% der ursprünglich auf dem Gebiet der neuen Länder Aufgewachsenen und heue in den alten Ländern Lebenden auch hier eine Berufsausbildung absolviert. Fasst man die zeitbezogenen Informationen, die zur Ausbildung erhoben wurden, zusammen, so lässt sich mit einiger Sicherheit sagen, dass mindestens knapp ein Viertel der von den neuen in die alten Länder gewechselten Erwerbstätigen erst nach 1990 in die alten Länder gewechselt ist. Um genauere Daten zur Berufsausbildung zu erhalten, wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung ein Vorhaben begonnnen, das die aktuellen Wanderbewegungen im Zusammenhang mit der schwierigen Lehrstellensituation in den neuen Ländern in den neunziger Jahren untersucht.

Man könnte erwarten, dass die von Ost nach West gewanderten Erwerbstätigen vorwiegend in den Regionen zu finden sind, in denen das größte Arbeitsplatzangebot und die geringsten Arbeitslosenquoten bestehen. In Wirklichkeit sind die Zuwanderer aber breit über die alten Länder verteilt. Zahlenmäßig sind die meisten Zuwanderer, rund ein Fünftel dieser Erwerbstätigen in Nordrhein-Westfalen beschäftigt. Setzt man diese Zahl allerdings ins Verhältnis zu der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in diesem Land, so sind diese Zuwanderer eher unterrepräsentiert. Das gilt gleichermaßen auch für Bayern und Baden-Württemberg, wo zusammen rund 30% der aus den neuen Ländern stammenden Erwerbstätigen wohnen. Ganz anders sieht es dagegen in Niedersachsen, Hessen und Berlin aus. Hier ist ein deutlich über dem Durchschnitt liegender Anteil an aus den neuen Ländern zugewanderten Erwerbstätigen zu verzeichnen.

Verglichen mit denen, die in den neuen Ländern geblieben sind, ist der Anteil derer mit maximal Hauptschulabschluss (einschließlich Abgang nach der 8. Klasse[1])) bei denen, die in die alten Länder gegangen sind, deutlich erhöht. Der Anteil derer, die keinen qualifizierten Berufsabschluss erworben haben, liegt doppelt so hoch wie bei denen, die in den neuen Ländern geblieben sind (15% bzw. sieben Prozent). Dabei dürften die Selektionseffekte durch die Arbeitslosigkeit eine erhebliche Rolle spielen. Neben den besseren Verdienstmöglichkeiten wird die drohende oder schon eingetretene Arbeitslosigkeit ein wesentliches Motiv für die Mobilität sein. Generell ist der Anteil derer, die sich in den zurückliegenden Jahren beruflich neu orientieren mussten, bei denen, die auf dem Gebiet der neuen Länder ihre Schulbildung erhalten haben, deutlich höher. 47% (gegenüber nur 30% in den alten Ländern) haben nach eigenen Angaben im Laufe ihres Berufslebens einmal (32%) oder gar mehrmals (15%) einen Berufswechsel mitgemacht (vgl. **Schaubild 14**). Die Untersuchungsergebnisse deuten darauf hin, dass durch den Umzug in die alten Länder in einigen Fällen der Berufswechsel vermieden wer-

[1]) Polytechnische Oberschule der DDR



den konnte. Während 15 % derer, die in den neuen Ländern geblieben sind, bezogen auf den letzten Berufswechsel angaben, sie wären am liebsten in ihrem alten Beruf geblieben, sagten dies lediglich acht Prozent von denen, die in den Westen gewandert sind. Die regionale Mobilität hat sich für die Erwerbstätigen aus den neuen Ländern in mehrfacher Hinsicht positiv ausgezahlt. Die Arbeitsplatzsicherheit ist deutlich höher, der Anteil derer mit einem befristeten Arbeitsvertrag nur halb so hoch und die Gefahr, in nächster Zeit den Arbeitsplatz zu verlieren, wird deutlich niedriger eingeschätzt. Auch die wirtschaftlich Lage des Betriebes, in dem man aktuell beschäftigt ist, wird häufiger als gut bezeichnet.

Einkommensunterschiede zeigen sich über alle Qualifikationsgruppen hinweg. Das (gewichtete) Durchschnittseinkommen ist bei den in die alten Länder Übergewechselten höher als bei denen, die in den neuen Ländern beschäftig sind. Allerdings sind diese Unterschiede bei denen, die lediglich die Hauptschule (bzw. nur die 8. Klasse) absolviert haben bzw. die keinen qualifizierten Berufsabschluss vorweisen können, weniger deutlich als bei den besser Qualifizierten. Zudem sind die Unterschiede zwischen den Erwerbstätigen mit Hauptschulabschluss und denen mit mittlerer Reife in den neuen Ländern wie in den alten Ländern relativ gering und statistisch nicht immer abgesichert, auch wenn sie in der erwarteten Richtung abweichen. Bei den Erwerbstätigen, die aus den neuen Ländern kommen, insbesondere aber, wenn sie dort geblieben sind, gibt es zwischen denen ohne qualifizierten Berufsabschluss und solchen mit abgeschlossener Lehrausbildung oder gleichwertigem schulischen Berufsabschluss nur relativ geringe Unterschiede. Die Mobilität der Erwerbstätigen aus den neuen Ländern hat sich nach den Untersuchungsergebnissen auf die Besetzung mittlerer oder höherer Positionen positiv ausgewirkt.

Mobilität nach Abschluss der dualen Berufsausbildung auf der Basis der Sozialversicherungsdaten 1992 bis 199I

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit hat das Mobilitätsverhalten von jungen Fachkräften nach Beendigung der Berufsausbildung auf Basis der Sozialversicherungsdaten (Historikdatei mit allen Angaben zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten) untersucht. Die Basis für die folgenden Mobilitätsquoten bilden alle Absolventen einer dualen Ausbildung mit erfolgreichem Abschluss, die im Abschlussjahr unter 30 Jahre alt waren. Die Mobilitätsquote gibt dann den Anteil der Absolventen an, die bei Aufnahme der ersten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zwischen den Ländern wechseln. Mobilität findet vor allem von den neuen in die alten Länder statt.

Gesamt betrachtet ist die Ost-West-Mobilität zwischen 1992 und 1995 von 9,4 % auf 6,4 % zurückgegangen und danach wieder leicht angestiegen (1997: 6,8 %). Der erneute Anstieg könnte daran liegen, dass sich die Arbeitsmarktlage relativ zu den alten Ländern wieder verschlechtert hat. Auffällig sind die geschlechtsspezifischen Entwicklungen: 1992 wechselten noch fast 13 % der Frauen in den neuen Ländern nach der Ausbildung in die alten Länder. Mitte der neunziger Jahre waren es etwa neun Prozent. Bei den Männern vollzog sich diese Entwicklung auf wesentlich niedrigerem Niveau. 1992

wechselten sieben Prozent, während es 1997 noch fünf Prozent waren. Im Gegensatz zu den Männern steigen die Quoten bei den Frauen seit etwa 1995 wieder an. Frauen in den neuen Ländern zeigen sich regional hochgradig mobil und reagieren ausgeprägt auf die jeweilige Arbeitsmarktlage. Die West-Ost-Mobilität ist wesentlich geringer und liegt zwischen 1992 und 1997 bei rund einem Prozent, wobei keine geschlechtsspezifischen Unterschiede erkennbar sind (vgl. **Schaubild 15**).

Ost-West-Mobilitätsquoten nach Berufsfeldern[1]) (1992/1997)

Bei der Differenzierung einzelner Berufsfelder zeigen sich erhebliche Unterschiede (vgl. **Übersicht 75**), die aus der jeweiligen branchenspezifischen Arbeitsmarktsituation resultieren. Die Verkehrsberufe weisen mit rund 40 % (1992) und fast 23 % (1997) eine besonders hohe Mobilitätsquote auf. Hauptgrund sind die Unternehmen der Bahn und Post, die den Fachkräftebedarf in den alten Ländern teilweise mit Absolventen aus den neuen Ländern decken. Bei den künstlerischen Berufen, Hotel- und Gaststättenberufen und Büroberufen haben sich die Mobilitätsquoten 1997 im Vergleich zu 1992 kaum verändert. Dies deutet auf die anhaltende, angespannte Arbeitsmarksituation vor Ort hin. Dagegen weist die Halbierung des Anteils in den Bereichen Elektroberufe und Ernährung auf eine Entspannung hin. Einen noch deutlicheren Rückgang verbuchen die Branchen Steinarbeiter/Baustoffhersteller und die Textilberufe, deren Mobilitätsquoten von rund 10 % auf rund drei Prozent gesunken sind. Die Bereiche Druck/Papier und Medienberufe, deren Ost-West-Mobilitätsquote bei rund 11 % bzw. rund 18 % lag, gingen auf ein nicht nennenswertes Maß zurück. Dies spricht für eine bessere Übernahmesituation und Beschäftigungsperspektive in diesen Branchen. Insgesamt weisen sowohl die unterschiedlichen Quoten als auch deren unterschiedliche Entwicklung im Zeitverlauf darauf hin, dass einerseits das regionale Mobilitätsverhalten, als auch die Arbeitsmarktsituation hinsichtlich der Ost-West-Unterschiede berufsspezifisch variieren.

[1]) Die 356 verschiedenen Ausbildungsberufe wurden thematisch in 19 Berufsfelder gegliedert.

Mobilität zwischen den einzelnen Ländern

Neben den Mobilitätsquoten sind die Richtungen der Wanderungen von Interesse. Diese können durch einen Vergleich von Ursprungs- und Zielland aufgezeigt werden. Verglichen werden die Absolventen der Jahre 1992 und 1996. Neben dem Austausch der Fachkräfte zwischen den Ländern ist von weiterem Interesse, ob ein Vergleich der Jahre 1992 und 1996 auf einen eher stabilen oder veränderten Mobilitätstrend schließen lässt.

In den neuen Ländern bewegten sich im Jahr 1996 die Anteile für diejenigen, die im jeweiligen Land bleiben, zwischen 94 % in Sachsen und 88 % in Brandenburg (vgl. **Übersicht 76**). Der größte Austausch findet zwischen Berlin und Brandenburg statt: Fünf Prozent aller in Berlin ausgebildeten Fachkräfte nahmen ihre erste Beschäftigung im Umland Brandenburg

Schaubild 15 Ost-West-Wechsel in den Jahren 1992 bis 1997



Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999

Übersicht 75: Mobilitätsquoten nach Berufen im Vergleich 1992 zu 1997 in Prozent

Berufe	1992	1997	1992	1997
	Ost-West		West-Ost	
Bau-, Bauneben- und Holzberufe	4,3	3,0	0,9	1,1
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	7,5	5,3	0,3	0,2
Druck und Papier	11,3	1,1	0,2	0,2
Elektroberufe und IT-Berufe	17,3	6,9	1,1	0,6
Ernährung	14,0	8,7	1,6	1,8
Gesundheitsdienst	5,8	8,7	0,3	0,4
Körperpflege, Hotel und Gaststätten	9,2	9,2	1,3	2,9
Künstlerische Berufe	12,2	10,0	0,4	0,4
Land- und Forstwirtschaft	6,5	5,5	1,3	1,2
Medienberufe	17,6	0,0	1,9	1,4
Medizinische Hilfsberufe	9,6	7,7	0,7	0,9
Metallberufe	8,2	4,7	0,5	0,9
Verwaltungs- und Büroberufe	10,2	9,9	0,4	0,9
Reinigungsberufe	5,4	8,3	1,4	2,0
Steinarbeiter, Baustoffhersteller	10,0	3,1	0,5	2,7
Textil, Bekleidung, Leder, Polster	10,3	2,8	0,6	0,3
Technische Berufe	9,4	5,9	0,2	0,4
Verkehrsberufe	40,3	22,8	0,4	1,5
Waren- und Dienstleistungsberufe	9,5	7,7	0,7	0,7
Insgesamt	**9,5**	**6,8**	**0,7**	**0,9**

Quelle: IAB-Untersuchung, 2001

auf, während vier Prozent in die entgegengesetzte Richtung wechselten. Weitere zwei Prozent gingen von Brandenburg nach Sachsen. Absolventen aus Berlin und Brandenburg verbleiben somit überwiegend in den neuen Ländern. Dagegen wandern Absolventen von Mecklenburg-Vorpommern aufgrund besserer Beschäftigungsmöglichkeiten nach Schleswig-Holstein (3%), nach Hamburg (zwei Prozent) und Niedersachsen (zwei Prozent) ab. Aus Sachsen gingen 1,6% der Absolventen nach Bayern und aus Sachsen-Anhalt 2,5% nach Niedersachsen, aber auch 1,8% ins östlich gelegene Sachsen. Die jungen Fachkräfte aus Thüringen hingegen orientierten sich bei ihren Wanderungen eindeutig in Richtung der alten Länder: 2,8% wechselten für die erste Beschäftigung nach Bayern und 1,8% nach Hessen. Die aufgezeigten Wanderungsrichtungen von jungen Fachkräften aus den neuen in die alten Länder unterstützt die These, dass sich das Fachkräftekapital in den neuen Länder verringert.

Im Folgenden werden die Anteile der Personen, die die neuen Länder nach Ende der Ausbildung für die Aufnahme einer Beschäftigung verlassen, ausgewiesen. Brandenburg weist sowohl 1992 (27%) als auch 1996 (22%) das höchste Wanderungsaufkommen auf, wobei die Abgänge überwiegen und ein Nettosaldo von fast -4% bzw. -1,8% resultiert (vgl. **Übersicht 77**). Bis auf Berlin ist im Beobachtungszeitraum der gesamte Wanderungsumfang deutlich zurückgegangen. Vor allem in Berlin und Sachsen haben sich Abgänge und Zugänge zwischen 1992 und 1996 angeglichen, so dass kein nennenswerter Nettosaldo verbleibt.

Während in Brandenburg (1996: -1,8%, 1992: -3,9%) und Mecklenburg-Vorpommern (1996: -6,1%,1992: -9,6%) die Abwanderungstendenzen gemessen an den Nettosalden (Zugänge minus Abgänge) verglichen mit 1992 eher rückläufig sind, ist in Sachsen-Anhalt und Thüringen ein stärkerer Abwanderungstrend von jeweils -2,0% auf -3,5% bzw. auf -3% zu konstatieren. Dieser Trend resultiert jedoch nicht aus einer Zunahme der Abwanderungen, sondern aus dem Rückgang an Zugängen aus anderen Ländern.

Die Nettoabwanderung von den neuen in die alten Länder ist zwischen 1992 und 1996 von -3,0% auf -2,3% zurückgegangen. Der Vergleich der Jahre 1992 und 1996 zeigt, dass die Ost-West-Wanderung abgenommen hat, gleichwohl verbleibt ein relativ hoher Anteil an Wanderungsbewegungen weiterhin bestehen. Mit Ausnahme der Absolventen von Berlin und Brandenburg bevorzugen Absolventen der neuen Länder, die den Arbeitsort wechseln, benachbarte alte Länder, deren Arbeitsmärkte bessere Perspektiven aufweisen. Im Unterschied zu regionaler Mobilität nach den ersten Berufsjahren, die in erster Linie aufgrund von beruflichen Entwicklungen und Karrierechancen erfolgt, ist der Wechsel direkt nach der Ausbildung anders zu beurteilen. In den meisten Fällen handelt es sich um einen Mangel an Alternativen. Um den damit verbundenen Humankapitalverlust in den neuen Ländern zu vermeiden, müssen sich die Arbeitsmarktangebote für junge Fachkräfte weiterhin deutlich erhöhen.

Regionale Kooperationsnetze

Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“[1]) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung werden seit 1. Oktober 2001 neue Modelle für Jugendliche und junge Erwachsene beim Übergang von Ausbildung in Arbeit (2. Schwelle) gefördert. Vor dem Hintergrund der im Verhältnis zu den alten Ländern

[1])Themenfeld „Lernen im sozialen Umfeld“, vgl. Kapitel 5.3.3

Übersicht 76: Mobilitätsmatrix auf Landesebene zum Übergang nach Ausbildungsende 1996 in Beschäftigung in Prozent

Land	Beschäftigungsaufnahme im Land																
	Schleswig-Holstein	Hamburg	Niedersachsen	Bremen	Nordrhein-Westfalen	Hessen	Rheinland-Pfalz	Baden-Württemberg	Bayern	Saarland	Berlin	Brandenburg	Mecklenburg-Vorpommern	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Fallzahlen
Berlin	0,2	0,2	0,3	0,1	0,6	0,5	0,1	0,3	0,7	0,3	**91,0**	**4,0**	0,3	0,2	0,1	0,1	5.237
Brandenburg	0,3	0,4	0,6	0,1	1,2	0,3	0,1	0,3	0,7	0,0	**5,6**	**77,0**	0,6	**1,8**	1,1	0,1	5.450
Mecklenburg-Vorpommern	**6,9**	**6,6**	**1,4**	0,3	0,9	0,4	0,1	0,4	0,3	0,0	1,0	0,9	**77,7**	0,2	0,3	0,1	4.740
Sachsen	0,1	0,1	0,3	0,0	0,4	0,5	0,2	0,8	**1,9**	0,0	0,2	0,6	0,1	**95,0**	0,6	0,5	11.378
Sachsen-Anhalt	0,2	0,2	**6,4**	0,0	1,0	0,5	0,2	0,5	1,1	0,0	0,4	0,6	0,2	**1,7**	**79,9**	0,8	6.356
Thüringen	0,1	0,1	0,8	0,0	0,7	**1,7**	0,2	0,6	**6,7**	0,1	0,1	0,1	0,0	1,3	0,8	**90,5**	6.646

Alle Verflechtungen, die gerundet mindestens zwei Prozent ergeben, sind kursiv ausgewiesen.

Quelle: IAB-Untersuchung, 2001

Übersicht 77: Arbeitsortswechsel nach Ausbildungsende in den neuen Ländern – Volumen und Salden 1992 und 1996 in Prozent[1])

Personen	Berlin	Brandenburg	Mecklenburg-Vorpommern	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Ost-West (ohne Berlin)
1992							
Volumen	16,8	27,3	23,9	17,0	22,0	24,5	13,5
Abgänge	9,2	15,6	16,7	8,9	12,0	13,3	5,3
Zugänge	7,6	11,7	7,1	8,2	10,0	11,3	8,2
Salden	–1,7	–3,9	–9,6	–0,7	–2,0	–2,0	–0,3
1996							
Volumen	17,7	22,2	16,4	11,9	16,6	16,2	9,2
Abgänge	9,0	12,0	11,2	6,0	10,1	9,6	3,4
Zugänge	8,7	10,2	5,1	5,8	6,5	6,6	5,8
Salden	–0,3	–1,8	–6,1	–0,2	–3,5	–3,0	–2,3
Differenz der Salden in Prozentpunkten							
1992/1996	1,3	2,1	3,5	0,5	–1,5	–1,1	0,7

[1]) Volumen = Zugänge + Abgänge; Salden = Zugänge – Abgänge

Quelle: IAB-Untersuchung, 2001

hohen Jugendarbeitslosigkeit in den neuen Ländern sollen mehrere regionale Projekte sowie eine wissenschaftliche Begleitung Möglichkeiten von Netzwerken zur Unterstützung Jugendlicher und junger Erwachsener bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt an der 2. Schwelle erproben. Mit diesen Projekten sollen die individuellen Chancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch regionale Kooperationsnetze zwischen Ämtern, Kammern, Unternehmen, Vereinen und Initiativen im außerbetrieblichen sozialen Umfeld, Bildungsträgern sowie Wirtschafts- und Arbeitsfördergesellschaften erhöht werden. Die Beteiligten in diesen Netzwerken sollen durch eine geeignete Kooperation ihre Kompetenzen, Kenntnisse und Erfahrungen sowie Inhaltskonzepte und Strategien so aufeinander abstimmen und synergetisch verknüpfen, dass bezogen auf konkrete individuelle und regionale Bedingungen sowie Lebens-, Arbeits- und Lernziele von Jugendlichen realistische und erfolgversprechende Übergänge in die Arbeitswelt geschaffen werden können. Das Gesamtprojekt wird für drei Jahre in den Regionen Usedom, Neubrandenburg, Greiz, Leipzig, Halle und Saalfeld praktisch umgesetzt und durch die Technische Universität Dresden wissenschaftlich begleitet. Für diese Projektförderung werden rund 2,7 Mio. € bereitgestellt, darin enthalten sind auch Mittel des ESF.

4.5 Programm Frau und Beruf[1])

Auch im Jahr 2001 hat die Bundesregierung das Programm „Frau und Beruf“ konsequent weiter umgesetzt. Es folgt dem Grundsatz, Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe anzugehen, die sowohl die grundsätzliche Einbeziehung geschlechtsspezifischer Belange in alle Politikfelder als auch die gezielte Förderung von Frauen umfasst. Chancengleichheit ist als ein durchgängiges Leitprinzip (Gender Mainstreaming) in alle bildungspolitischen Maßnahmen zu integrieren. Ziel der Maßnahmen im Programm „Frau und Beruf“ hinsichtlich der beruflichen Bildung und Beschäftigung von Frauen ist:

- die Jugendarbeitslosigkeit abzubauen,
- das Berufswahlspektrum von Frauen zu erweitern[2]),

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 4.6

[2]) Vgl. Kapitel 4.1

- die Erhöhung der Bereitschaft der Betriebe, Frauen mehr als bisher auch in bislang eher frauenuntypischen Berufen auszubilden, zu beschäftigen und ihnen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen (z. B. in den IT-Berufen und im Handwerk[1]),
- Existenzgründungen von Frauen zu forcieren[2]) und
- die Beteiligung von Mädchen und Frauen am Internet und ihr Interesse an Informations- und Kommunikationstechnologien zu steigern und damit auch die beruflichen Chancen zu verbessern[3]).

Bis heute sind viele Maßnahmen des Programms umgesetzt oder erfolgreich auf den Weg gebracht worden. Die Vorgabe zur besonderen Berücksichtigung junger Frauen beim Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher[4]) wurde von den Arbeitsämtern bei der Umsetzung erfolgreich beachtet. Zu den wichtigsten Maßnahmen des Programms „Frau und Beruf“ zählen darüber hinaus:

Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit

Am 1. Januar 2001 ist die Reform des Erziehungsgeldgesetztes in Kraft getreten. Sie verbessert die Voraussetzungen für das Erziehungsgeld und den Erziehungsurlaub, der nun Elternzeit heißt. Bei unveränderter Dauer von drei Jahren können jetzt beide Eltern gemeinsam Elternzeit nehmen. Ferner besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten.

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, das ebenfalls seit dem 1. Januar 2001 in Kraft ist, enthält als Kern den Anspruch auf Teilzeitarbeit, auch in Führungspositionen.

[1]) Vgl. die Kapitel 3.5.3, 3.5.4, 4.1 und 4.3.2

[2]) Vgl. Kapitel 5.5.5

[3]) Vgl. Kapitel 4.1

[4]) Vgl. Kapitel 1.1.3

Gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist am 5. Dezember 2001 in Kraft getreten. Es soll die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Bundes entscheidend voranbringen. U. a. sieht das Gesetz vor, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung – unter Berücksichtigung des Einzelfalls – bei Ausbildung, Einstellung, Anstellung und Beförderung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen sind. Im Bereich der Arbeitsförderung wurden bereits mit dem am 1. August 1999 in Kraft getretenen 2. Änderungsgesetz zum SGB III erhebliche Verbesserungen für Frauen erreicht. Mit dem zum 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Job-AQTIV-Gesetz wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe im Arbeitsförderungsrecht verankert. Darüber hinaus soll die Beteiligung von Frauen an den Leistungen der aktiven Arbeitsförderung nunmehr mindestens dem Frauenanteil an den Arbeitslosen und der relativen Betroffenheit von Frauen durch Arbeitslosigkeit entsprechen.

Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Am 2. Juli 2001 hat die Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft eine Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft geschlossen. Zur Umsetzung der Vereinbarung wurde ein hochrangiges paritätisch besetztes Gremium eingerichtet. Die in den Unternehmen erzielten Fortschritte sollen alle zwei Jahre bilanziert werden. Die Bundesregierung und die Wirtschaftsverbände sind sich darin einig, dass neben betrieblichen Maßnahmen der Ausbau einer flächendeckenden Kinderbetreuungsstruktur und ein bedarfsgerechtes Angebot an Ganztagsschulen erforderlich sind. Das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat sich verpflichtet, die Chancengleichheit von Frauen und die Förderung von Frauenerwerbstätigkeit als Querschnittsziel bei allen Initiativen des Bündnisses zu beachten.

Auf dem Weg zur Chancengleichheit in Forschung und Lehre

Um die Position von Frauen in der Wissenschaft zu stärken, soll der Generationswechsel, der zurzeit in den deutschen Hochschulen ansteht, als historische Chance genutzt werden. Deshalb konzentriert sich das neue Bund-Länder-Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ (Start 2001) auf Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren. Erklärtes Ziel von Bund und Ländern ist es, ihren Anteil von 10,5 % (2000) auf 20 % im Jahr 2005 zu steigern.

Diesem Ziel dient auch das Programm „Anstoß zum Aufstieg“, das vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (Center of Excellence Women and Science CEWS) koordiniert und wissenschaftlich begleitet wird. Es umfasst Karrieretraining und Coaching für Wissenschaftlerinnen und sieht gezielte Bewerbungstrainings für zukünftige Professorinnen vor. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Kompetenzzentrum soll als nationale Koordinierungs-, Informations- und Beratungsstelle dazu beitragen, gleichstellungspolitische Maßnahmen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen wirkungsvoller zu gestalten und Chancengleichheit von Frauen/Gender Mainstreaming in allen Bereichen von Wissenschaft und Forschung zu etablieren. Es ist ferner Kontaktstelle zur Europäischen Union und den dortigen Wissenschafts- und Forschungsprogrammen.

Am 6. Mai 2002 wird erstmals das in der Wirtschaft bereits erfolgreich eingeführte Total E-Quality Prädikat an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verliehen. Mit dem Prädikat sollen die in der Umsetzung von Chancengleichheit vorbildlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausgezeichnet werden. Die Auszeichnung soll Transparenz der innovativen Projekte, Maßnahmen und Ideen zur Gleichstellung von Frauen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen herstellen Die Bewertung erfolgt durch eine unabhängige Jury auf der Basis eines wissenschaftlich fundierten Erhebungsinstrumentariums.

Plattform für einen großen Teil dieser Maßnahmen ist das wesentlich vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Kompetenzzentrum „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“ an der Fachhochschule Bielefeld. Hier soll eine Bündelung der Maßnahmen zur Chancengleichheit gerade in den Bereichen IT und Technik erfolgen. Das Kompetenzzentrum Bielefeld gibt u. a. einen Überblick über Mädchen-Technik-Tage, Sommerschulen und Mädchen-Technik-Projekte im gesamten Bundesgebiet. Die gesamte Bandbreite der Aktivitäten ist aus der Homepage ersichtlich (www.komptenzz.de).

Die Arbeitsverwaltung flankiert und unterstützt viele der hier und im Kapitel 4.1 beschriebenen Maßnahmen und Projekte. Darüber hinaus hat die Bundesanstalt für Arbeit ihre Aktivitäten zur -Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen (Ausbildung, Studium, Beschäftigung, Weiterbildung) und zur stärkeren Nutzung von IT durch Frauen im Rahmen der Orientierung, Beratung, Vermittlung und Qualifizierung verstärkt. Diese Aktivitäten und deren Ergebnisse wurden im Herbst 2001 in den Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste[1]) veröffentlicht. Anhand einer reichen Auswahl an good practices aus den Arbeitsämtern wurden außerdem Denkanstöße und Handlungsimpulse gegeben, wie Frauen besser in diesen zukunftsträchtigen Arbeitsmarkt integriert und wie, auch angesicht des aktuellen Fachkräftemangels, das Berufs(wahl)spektrum von Frauen erweitert und ihr Beschäftigungspotenzial besser genutzt werden kann.

4.6 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Lebens- und Arbeitssituation erwerbstätiger Absolventen und Absolventinnen des Berufsbildungssystems

Im Kapitel 4.4 wurden Untersuchungsergebnisse vorgestellt, nach denen keine substanziellen geschlechtsspezifischen Differenzen beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung feststellbar sind. Mit Hilfe der Daten der BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999[2]) sind Aussagen möglich, ob sich zwischen den beiden Geschlechtern auch im weiteren Berufsleben diese Entwicklung bestätigt. Eine repräsentative Stichprobenuntersuchung bei rund 34.000 erwerbstätigen Personen in Deutschland bildet die Grundlage dieser Erhebung[3]). Ausgewählt wurde eine Teilstichprobe von 6.641 erfolgreichen Absolventen und Absolventinnen anerkannter Ausbildungsberufe. Es wurden dabei nur solche Berufe berücksichtigt, bei denen männ-

[1]) ibv, Heft 38, 2001

[2]) Vgl. auch Kapitel 4.4

[3]) Informationen zur BIBB/IAB-Erhebung sind im Internet zu finden unter www.bibb.de. Vgl. auch: Jansen, R. (Hrsg.): „Die Arbeitswelt im Wandel“; weitere Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999 zur Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland; Bielefeld 2000

liche und weibliche Personen so häufig vorkommen, dass vergleichende Untersuchungen zwischen den beiden Geschlechtern möglich sind. Stark frauen- oder stark männerdominierte Berufe, wie Arzthelferin oder Elektriker, wurden somit nicht in die Untersuchung einbezogen. Die berücksichtigten Berufe können der **Übersicht 78** entnommen werden[1]). Untersuchungsgegenstände waren Indikatoren zur allgemeinen Lebenssituation der erwerbstätigen Frauen und Männer, strukturelle Merkmale ihrer Arbeitsplätze, die Weiterbildungsaktivitäten der letzten beiden Jahre sowie verschiedene Aspekte der Arbeitszufriedenheit. Zudem wurde untersucht, welche Faktoren mit der Höhe des Einkommens korrelieren und bis zu welchem Ausmaß sich Einkommensunterschiede zwischen den Männern und Frauen über Unterschiede in den hier berücksichtigten Merkmalen der allgemeinen Lebenssituation, der Arbeitsplätze und des Weiterbildungsverhaltens erklären lassen.

Bezüglich der allgemeinen Lebenssituation zeichnen sich im Lebensalter, in den Fragen, ob mit einem Partner bzw. einer Partnerin zusammengelebt wird und ob Kinder im eigenen Haushalt wohnen, keine beträchtlichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen ab. Ähnliches gilt auch für die Frage, ob bisher stets im selben Beruf gearbeitet wurde, bzw. nach der Anzahl der bisherigen Arbeitgeber. Große Differenzen gibt es dagegen dahingehend, ob der eigene Lebenspartner selbst berufstätig ist oder nicht. Insgesamt 47,4% der hier untersuchten Männer leben mit einer nicht berufstätigen Partnerin zusammen, dagegen nur 13,6% der Frauen mit einem nicht berufstätigen Mann[2]). Für Frauen, die selbst arbeiten und mit einem Partner zusammenleben, ist es also nahezu der Regelfall, dass auch ihr Partner einer Erwerbstätigkeit nachgeht, während berufstätige Männer häufig noch in einer Partnerschaftskonstellation leben, die den traditionellen Verhältnissen entspricht. Dies ist zum großen Teil davon abhängig, ob Kinder im Haushalt leben, gilt aber auch umso häufiger, je älter die männlichen Erwerbstätigen sind.

Frei von bisherigen Arbeitslosigkeitserfahrungen sind insgesamt 73,9% der männlichen Untersuchungsteilnehmer, aber nur 68,4% der weiblichen Probanden. Zwischen den Berufen zeichnen sich ebenfalls merkliche Unterschiede ab. So konnten Bankkaufleute mit Abstand häufiger Arbeitslosigkeit vermeiden als Gärtner und Gärtnerinnen. Doch gilt für jeden der hier untersuchten Berufe, dass Frauen häufiger arbeitslos waren als ihre jeweiligen männlichen Berufskollegen. Die häufigere Erfahrung der Frauen mit Erwerbslosigkeit steht auch im Zusammenhang mit der höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen in den neuen Ländern. Die Untersuchungsteilnehmerinnen stammen deshalb im Vergleich zu den Männern öfter aus den neuen Ländern und wurden dementsprechend häufiger mit den wirtschaftlichen Umbrüchen nach der Wiedervereinigung konfrontiert[3]).

Die unterschiedliche regionale Herkunft ist zum Teil auch dafür verantwortlich, dass die Frauen unter den hier untersuchten Absolventen und Absolventinnen anerkannter Ausbildungsberufe seltener über eine Studienberechtigung verfügen. Hier wirkt offenbar ein unterschiedliches Bildungsverhalten aus früheren Jahren nach. Die Fachhochschul- oder Hochschulreife ist unter den Fachkräften in den neuen Ländern generell seltener (13,8%) zu finden als in den alten Ländern (20,5%). Die geschlechtsspezifischen Differenzen im Schulabschluss beruhen aber auch auf unterschiedlichem Weiterbildungsverhalten nach Beendigung der Berufsausbildung. So haben 25,3% der männlichen, aber nur 13,3% der weiblichen Fachkräfte zusätzlich zur Berufsausbildung weitere Aus- und Weiterbildungen absolviert.

Die Differenzen im Weiterbildungsverhalten der Männer und Frauen korrespondieren wiederum mit geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Erwerbssituation. Mit einer Quote von 14,0% sind Männer doppelt so häufig selbstständig wie Frauen (7,1%). Spürbar seltener arbeiten sie in Teilzeit, mit Abstand häufiger (32,5% gegenüber 8,1% der Frauen) geben sie an, mehr als 45 Arbeitsstunden pro Woche zu arbeiten. Im Großen und Ganzen arbeiten Männer und Frauen etwa gleich häufig im erlernten Beruf. Es sind dabei aber deutliche Abweichungen zwischen den einzelnen Herkunftsberufen erkennbar. Wechselschichtarbeit kann von den Frauen und Männern etwa gleich häufig vermieden werden. Unterschiede folgen hier insbesondere den jeweiligen Berufen. Von unbefristeten Arbeitsverhältnissen profitieren die hier untersuchten Männer etwas häufiger als die weiblichen Untersuchungsteilnehmer.

Das Monatseinkommen der Beschäftigten differiert im Schnitt sehr deutlich. Einem mittleren Betrag von 2.467€ bei den Männern steht ein durchschnittliches Einkommen von 1.889 € bei den Frauen gegenüber. Bei den genannten Zahlen handelt es sich bereits um standardisierte Beträge. Sie wurden einheitlich auf der Grundlage einer fiktiven 40-Stundenwoche berechnet, um die Effekte unterschiedlicher Beteiligungen an Teilzeitarbeit zu eliminieren. Der reale Einkommensabstand zwischen den Frauen und Männern fällt somit noch deutlicher aus, als es sich in den in der **Übersicht 78** genannten Werten widerspiegelt. Er ist in allen hier untersuchten Berufen gegeben, auch wenn die Effekte des jeweiligen Ausbildungsberufs auf die Höhe des Einkommens ebenfalls von großer Bedeutung für die Einkommensdifferenzen zwischen den Erwerbstätigen sind.

Männer arbeiten mit Abstand häufiger in Führungspositionen. Der Anteil derer, die angaben, selbst Vorgesetzter von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu sein, liegt bei 43,0%. Der Vergleichswert bei den Frauen beträgt 19,6%. Dass der Anteil unter den Männern etwa doppelt so hoch (oder sogar noch höher) ist wie unter den Frauen, gilt dabei mit Ausnahme der Gärtner und Gärtnerinnen für jeden der hier untersuchten Berufe. Nur 10,1% der Männer haben weibliche Vorgesetzte. Von Frauen haben dagegen 29,4% eine Vorgesetzte. Dieses Phänomen findet sich bis auf wenige Ausnahmen (Steuerfachangestelter/Steuerfachangestellte, Metallfeinbauer/Metallfeinbauerin) in allen der hier berücksichtigten Berufe[1]).

Insgesamt verrichteten die hier untersuchten männlichen Erwerbstätigen deutlich häufiger (65,0%) als die Frauen (57,4%) eine Tätigkeit, für die aus ihrer Sicht eine Ausbildung erforderlich ist. Dies heißt im Umkehrschluss, dass die Frauen häufiger in ausbildungsinadäquater Beschäftigung zu finden waren. Größere geschlechtsspezifische Unterschiede sind auch im Hinblick auf das Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten in den

[1]) Geschlechtsspezifische Differenzierungen der Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebungen auf der Ebene von Berufsgruppen finden sich in: Biersach, W. u.a. (2001): „Arbeitssituation, Tätigkeitsprofil und Qualifikationsstruktur von Personengruppen des Arbeitsmarktes (BeitrAB 248); Nürnberg

[2]) Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf Männer und Frauen, die angaben, eine Lebenspartnerin bzw. einen Lebenspartner zu haben.

[3]) Vgl. hierzu auch: Holst, E./Schupp, J. (2001): „Erwerbsverhalten von Frauen“: Trotz Annäherung immer noch deutliche Unerschiede zwischen Ost und West; in: Wochenbericht des DIW 42/2001

[1]) Vgl. Hinz, Th./Schübel, Th. (2001): „Geschlechtersegregation in deutschen Betrieben“; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 34. Jahrgang

Übersicht 78: Strukturelle Merkmale der jetzigen Erwerbstätigkeit

Abgeschlossene Berufsausbildung	Stichprobengröße (ungewichtet)	Zurzeit im erlernten Beruf erwerbstätig	Selbstständig	Mehr als 20 Arbeitsstunden pro Woche	Mehr als 45 Arbeitsstunden pro Woche	Keine Wechselschichtarbeit	Unbefristetes Arbeitsverhältnis	Selbst Vorgesetzter bzw. Vorgesetzte von Mitarbeitern	Eigener Vorgesetzter ist eine Frau	Durchschnittliches standardisiertes Monatseinkommen in €
Gärtner	136	54,4	19,9	98,5	27,6	91,7	91,4	31,2	9,3	3.527,40
Gärtnerin	82	24,4	11,0	92,7	9,8	83,3	77,5	29,2	47,1	2.879,99
Metallfeinbauer	90	82,2	28,9	96,7	33,3	90,6	92,2	34,4	18,3	4.858,74
Metallfeinbauerin	81	79,0	6,2	88,9	7,4	88,2	89,0	17,1	18,7	3.833,41
Bäcker/Konditor	278	43,2	13,0	98,6	32,9	71,1	90,9	34,5	6,0	3.791,98
Bäckerin/Konditorin	67	26,9	13,4	94,0	17,9	65,5	92,7	13,8	35,7	3.168,12
Koch	194	50,5	12,9	99,0	41,4	57,8	92,5	50,6	12,4	3.599,99
Köchin	122	39,3	9,0	90,1	12,4	63,6	86,4	20,7	25,3	2.906,62
Technischer Zeichner	132	29,6	7,6	97,0	28,0	96,7	94,9	41,3	4,2	5.646,83
Technische Zeichnerin	173	34,7	5,2	85,0	10,4	92,4	90,1	17,0	20,5	3.896,09
Groß- und Außenhandelskaufmann	310	24,2	13,2	97,1	35,8	89,9	96,7	41,6	6,8	4.863,56
Groß- und Außenhandelskauffrau	195	20,0	6,2	79,5	6,2	92,1	93,1	25,3	21,7	3.947,99
Einzelhandelskaufmann	344	32,6	17,2	96,8	33,5	79,2	94,3	41,0	9,8	4.396,01
Einzelhandelskauffrau	587	28,5	7,8	83,2	8,4	75,1	93,9	22,7	34,7	3.431,21
Bankkaufmann	290	65,9	9,0	96,6	31,7	97,3	96,7	47,3	10,8	5.585,15
Bankkauffrau	283	58,7	5,3	81,3	8,9	94,7	93,8	25,3	25,9	4.407,02
Versicherungskaufmann	110	73,6	27,3	99,1	42,2	97,4	93,2	48,1	14,5	6.313,93
Versicherungskauffrau	77	63,6	7,8	88,3	7,8	94,1	94,0	12,9	25,0	4.215,39
Steuerfachangestellter	61	39,3	26,2	96,7	34,4	97,8	92,7	33,3	16,3	6.228,23
Steuerfachangestellte	134	56,7	6,7	85,8	6,0	98,4	100,0	17,1	14,9	4.806,72
Bürokaufmann	256	42,6	13,7	99,6	28,4	90,5	92,5	38,4	8,3	4.738,87
Bürokauffrau	910	47,9	5,4	87,8	7,1	92,3	91,8	17,9	24,9	3.616,13
Verwaltungsfachangestellter	162	59,9	4,9	96,9	17,9	93,5	90,8	57,1	13,5	5.251,87
Verwaltungsfachangestellte	218	70,2	4,6	85,7	3,2	96,1	95,6	19,9	26,0	4.009,57
Industriekaufmann	391	27,1	10,7	99,0	34,5	94,5	94,5	48,8	9,3	5.545,59
Industriekauffrau	474	22,4	5,7	88,1	9,8	94,5	93,2	17,2	25,6	4.027,04
Friseur	60	68,3	23,3	100,0	28,3	88,9	90,0	33,3	40,9	3.582,08
Friseurin	424	49,1	12,7	84,5	7,6	77,7	89,9	17,4	53,5	2.968,45
Männliche Erwerbstätige	**2.814**	**44,1**	**14,0**	**97,9**	**32,5**	**87,1**	**94,0**	**43,0**	**10,1**	**4.825,34**
Weibliche Erwerbstätige	**3.827**	**42,1**	**7,1**	**85,9**	**8,1**	**87,5**	**92,1**	**19,6**	**29,4**	**3.694,60**

[1]) Goldschmied/Goldschmiedin, Zahntechniker/Zahntechnikerin, Augenoptiker/Augenoptikerin

Bei den Daten handelt es sich, wenn nicht anders angegeben, um Prozentwerte. Die Prozentuierungen beziehen sich bei allen Fragen auf Probanden mit gültigen Angaben.

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999

letzten zwei Jahren vor dem Untersuchungstermin 1998/1999 zu finden. So hatten sich 74,6% der männlichen, aber nur 61,9% der weiblichen Fachkräfte weitergebildet. Von einem von Mobbing freien Verhältnis zu Kollegen/Kolleginnen und Vorgesetzten berichteten fast alle Beschäftigten, Männer aber in nahezu allen hier unterschiedenen Ausbildungsberufsgruppen noch etwas häufiger (94,1%) als Frauen (92,7%).

Im Vergleich zu ihren männlichen Berufskollegen zeigten sich die weiblichen Fachkräfte etwas häufiger mit ihrer Arbeitszeitregelung zufrieden, ebenso mit ihren Vorgesetzten und mit dem Ausmaß des Arbeitsdrucks bzw. der Arbeitsbelastung. Insgesamt etwas unzufriedener waren sie dagegen mit Art und Inhalt ihrer Tätigkeit, mit ihren Möglichkeiten, eigene Fähigkeiten anzuwenden und sich weiterzubilden, mit ihren Aufstiegsmöglichkeiten und mit ihrem Einkommen. In den geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Arbeitsplatzzufriedenheit spiegeln sich die berichteten Unterschiede in den strukturellen Merkmalen der Arbeitsplätze wider. Dennoch fallen die Zufriedenheitsunterschiede deutlich geringer aus, als aufgrund der strukturellen Unterschiede zu erwarten gewesen wäre. Dies betrifft insbesondere das Einkommen: 79,0% der Männer, die angaben, zumindest im Großen und Ganzen mit ihrem Gehalt zufrieden zu sein, stehen 75,1% der Frauen gegenüber, die dasselbe behaupteten. Dabei verdienten die Frauen, bezogen auf das standardisierte Monatseinkommen, im Schnitt 578,14 € bzw. 23,4% weniger als die Männer.

Wie Korrelationsanalysen ergaben, zeichnen sich in der hier untersuchten Stichprobe von Absolventinnen und Absolventen des Berufsbildungssystems deutliche Zusammenhänge zwischen der Höhe des standardisierten Einkommens und anderen Aspekten ab, wie Schulabschluss, zusätzliche Bildungsabschlüsse neben der Lehre, der bisherige Erwerbsverlauf (konnte Arbeitslosigkeit erfolgreich vermieden werden?), Vermeidung von Teilzeitbeschäftigung, Ausübung einer Vorgesetztenfunktion, Verrichtung einer Tätigkeit, die besondere Kenntnisse erforderlich macht, Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten in den letzten beiden Jahren. Diese Zusammenhänge sind im Großen und Ganzen sowohl bei Männern als auch bei Frauen zu finden. Doch sind sie bei den männlichen Fachkräften mit Abstand stärker ausgeprägt als bei den weiblichen. Die gemeinsame Varianz zwischen den genannten Aspekten und der Einkommenshöhe erreicht bei den Männern einen Wert von 31%, bei den Frauen dagegen nur einen Wert von neun Prozent[1]). Sicherlich können nicht sämtliche Aspekte uneingeschränkt in einen ursächlichen Zusammenhang mit der Einkommenshöhe gebracht werden. Gleichwohl deuten die Ergebnissen auf strukturelle Benachteiligungen von weiblichen Arbeitskräften hin, die sich z.B. darin äußern, dass „bei personalpolitischen Entscheidungen der berufliche Einsatz, und damit verbunden das dort erzielte Einkommen, unabhängig von den erlernten Kenntnissen und Fertigkeiten zugeordnet wird“[2]). Stattdessen wird das Geschlechtsmerkmal selbst als Entscheidungsfaktor herangezogen, um zu bestimmen, welche Tätigkeitsinhalte und Einkommensmöglichkeiten für die Fachkräfte der jeweiligen Berufe vorzusehen sind.

[1]) Die multiple Korrelation erreicht bei den Männern einen Wert von R = 0,554, bei den Frauen R = 0,303.

[2]) Vgl. Engelbrech, G. (1996): „Die Beharrlichkeit geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation: Betriebliche Berufsausbildung und geschlechtsspezifische Einkommensentwicklung beim Berufseinstieg in den 80er Jahren“; in: Liesering, S./Rauch, A. (Hrsg): „Hürden im Erwerbsleben“; Aspekte beruflicher Segregation nach Geschlecht (BeitAB 198); Nürnberg

Die relativ geringen geschlechtsspezifischen Unterschiede in den verschiedenen Aspekten der Arbeitsplatzzufriedenheit deuten allerdings auch auf eine subjektiv unterschiedliche Verarbeitung des Themas Beruf, Einkommen und Karriere bei Männern und Frauen hin. Denkbar ist, dass die weiblichen Fachkräfte insgesamt stärker an ganzheitlichen Lebensentwürfen interessiert sind und eine ausschließliche Fixierung auf eine Maximierung des Einkommens und der Karrierechancen öfter vermeiden als Männer. Dies führt möglicherweise zugleich bei einem Teil der Frauen zu einer größeren „Toleranz“ im Umgang mit beruflichen Benachteiligungen[1]). Im Rahmen der BIBB/IAB-Erhebung, die primär als arbeitsplatzbezogene Untersuchung konzipiert ist, liegen allerdings keine näheren Informationen dazu vor, welche Erwartungen die befragten Erwerbstätigen mit Karriere, Einkommen und Aufstieg verbinden. Somit können diese Aspekte auch nicht auf mögliche geschlechtsspezifische Differenzen und auf ihre Auswirkungen auf die individuelle berufliche Entwicklung hin untersucht werden.

4.7 Auswirkungen demographischer Entwicklungen

J ltere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und moderne Arbeitsorganisationen

In den hoch entwickelten Gesellschaften zeichnet sich ein folgenreicher demographischer Wandel ab, der neue Anforderungen an Unternehmen, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Politik stellt. Sinkende Geburtenraten haben eine Abnahme jüngerer Erwerbstätiger, ein höheres Durchschnittsalter der Belegschaften und einen zunehmenden Arbeitskräftemangel zur Folge. Gleichzeitig macht die Entwicklung hin zu einer Informations- und Wissensgesellschaft einen nachhaltigen Wandel der beruflichen Anforderungen an nahezu allen Arbeitsplätzen erforderlich. Entsprechend steht die betriebliche Personalpolitik und Organisationsentwicklung vor der Aufgabe einer gesundheits- und alternsgerechten, aber auch innovations- und qualifikationsfördernden Arbeitsgestaltung. Das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat daher am 4. März 2001 eine Qualifizierungsoffensive beschlossen, mit der dem zunehmenden Arbeitskräftemangel entgegengewirkt und ein Paradigmenwechsel in der Frage der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eingeleitet werden soll. Das Ziel dieser Qualifizierungsoffensive ist es, u.a. die Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes berufliches Lernen zu verbessern, um die Beschäftigungsfähigkeit aller Bevölkerungs- und Altersgruppen zu fördern und dauerhaft zu erhalten. Dabei wird die Chancengleichheit von Frauen in den Vordergrund gerückt. In der Bündnisvereinbarung werden elf vorrangige Ziele genannt, die sich von der Sicherung des Ausbildungsangebotes für Jugendliche bis hin zur Chancengleichheit von Frauen erstrecken. Unter dem Aspekt Qualifizierung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind insbesondere folgende vier Schwerpunkte hervorzuheben:

– deutliche Erhöhung der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung (unter besonderer Berücksichtigung von Ungelernten, älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, Frauen),
– systematische und breitere Nutzung der Lernmöglichkeiten im Arbeitsablauf,

[1]) Vgl. Krekel, E.M/Ulrich, J.G. (1996): „Qualifizierungs- und Berufschancen von Nachwuchskräften mit Studienberechtigung“; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 25. Jahrgang, Heft 4

– Förderung der betrieblichen Weiterbildung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in kleinen und mittleren Unternehmen und
– Entwicklung und Verbreitung von betrieblichen Konzepten für die Qualifikations- und Personalentwicklung in altersgemischten Belegschaften durch die Sozialpartner.

Im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit stimmen die Partner darin überein, dass es grundsätzlich notwendig ist, die bisherige Politik gegenüber älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu verändern. Wurde bisher versucht, auch durch den vorzeitigen Ruhestand Älterer die Beschäftigungschancen Jüngerer zu erhöhen, so halten die Bündnispartner es für angezeigt, einen Paradigmenwechsel einzuleiten. Änderungen u.a. der Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation müssen einen wichtigen Beitrag leisten, damit ältere Menschen länger erwerbstätig bleiben können. Dazu zählt auch, dass allen Beteiligten die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens noch stärker bewusst wird. Um den Anteil älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung zu erhöhen, soll sich die Bundesanstalt für Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen und für vier Jahre befristet, an der Finanzierung der Weiterbildungskosten von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen über 50 Jahre in kleinen und mittleren Unternehmen bis zu 100 Beschäftigte beteiligen können. Die Regelung ist mit dem Job-AQTIV-Gesetz zum 1. Januar 2002 in Kraft getreten.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt diesen Paradigmenwechsel insbesondere durch Forschungs- und Entwicklungsmaßnahmen im Rahmen des Programms „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“[1]). Eine Öffentlichkeits- und Marketingstrategie soll dazu beitragen wichtige Forschungsergebnisse für den betreffenden Personenkreis aufzuarbeiten und einen breiten Transfer zu allen Akteuren zu gewährleisten. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Unternehmen und Verbände den Zusammenhang zwischen Alterns- und Innovationsprozess wahrnehmen, gestalten und bewältigen können. Dabei wird, wegen der gesellschaftspolitischen Bedeutung des Themas, besonderer Wert auf exemplarische Umsetzung, zielgruppenspezifische Ergebnisaufbereitung und koordinierte Öffentlichkeitsarbeit gelegt. Neben einer Broschürenreihe und zielgruppenspezifischen Workshops bzw. Tagungen wurden aktuelle Ergebnisse und Veröffentlichungen schnell über die Projekthomepage[2]) öffentlich zugänglich gemacht. Exemplarische Lösungswege und good-practice wurden in einem strukturierten Gesamtzusammenhang dargestellt, der den unterschiedlichen Zielgruppen einen gezielten Zugriff auf relevante Ergebnisse ermöglicht.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat daher auf dem Gebiet „Betriebliche Strategien für eine alternsgerechte und generationenübergreifende Arbeits- und Personalpolitik“ eine „Demographie – Initiative“ gestartet, um das Thema des demographischen Wandels einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren und damit die betriebliche Praxis für die demographische Entwicklung, alternde Belegschaften und eine alternsgerechte und zugleich innovationsförderliche Arbeits- und Personalpolitik zu sensibilisieren. In Betrieben, d.h. mit Betriebsinhabern, Management, Arbeitnehmervertretern, betrieblichen Fachexperten sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aller Altersgruppen, sollen Möglichkeiten für eine alternsgerechte Arbeitsgestaltung mit demographisch bedingtem Altersstrukturwandel der Belegschaften entwickelt werden, z.B. durch eine generationenübergreifenden Personalpolitik. Betriebliche und überbetriebliche Akteure, unterstützt von wissenschaftlichen Beratern, werden in den Unternehmen entsprechende Lösungsansätze entwickeln und gemeinsam mit den Verbänden die Ergebnisse der betrieblichen Praxis bilanzieren sowie übertragbare Beratungsansätze und Dienstleistungsbausteine zur Bewältigung des demographischen Wandels erarbeiten. Diese Initiative unterstützt die Sozialpartner bei der im Rahmen der Bündnisbeschlüsse eingegangenen Selbstverpflichtung zur Entwicklung und Umsetzung von Konzepten für eine altersgemischte Belegschaft.

Parallel hierzu werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung im Rahmen des Modellvorhabenschwerpunkts „Fit im Beruf: Keine Altersfrage!“ integrierte Handlungskonzepte gefördert, die die Formel vom lebenslangem Lernen mit Leben füllen sollen. Da Wissen und Erfahrung personengebunden sind, erfahren auch ältere Beschäftigte und deren Beteiligung an dezentralen Kooperations- und Innovationsprozessen eine Aufwertung. Betriebe, die sich als lernende Systeme verstehen, legen Wert auf den Erhalt und den Einsatz sowie die Vernetzung der vielfältigen Kompetenzen und Stärken Älterer mit der Innovationsbereitschaft sowie dem aktuellen und neuartigen technischen Wissen Jüngerer. Gesteigerte Verantwortung durch erweiterte Aufgabenzuschnitte in Verbindung mit zunehmenden Handlungsspielräumen und der Einführung von teamförmigen Arbeitsstrukturen verlangen ein erhöhtes Maß an Selbstständigkeit im Denken und Handeln. Gerade ältere Beschäftigte benötigen Unterstützung bei der Aneignung vertiefter arbeitsmethodischer Kompetenzen und bei der Bewältigung der arbeitsorganisatorischen Veränderungen.

Wissenssynergien ergeben sich durch einen Dialog zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten. Ziel eines Modellvorhabens im Raum Frankfurt am Main ist es, in Unternehmen intergenerative Lernfelder zu implementieren, die Lösungen für aktuelle marktwirtschaftliche Anforderungen entwickeln können. Im Mittelpunkt steht der Wissensaustausch und Know-how Transfer zwischen Jung und Alt und die Gestaltung altersheterogener Lern- und Arbeitsstrukturen. Das projektbezogene Vorgehen setzt sowohl auf der individuellen wie auf der organisatorischen Ebene an, um Impulse für eine Neuorientierung der Organisationskultur und -struktur zu vermitteln. Bei der Gestaltung des Erfahrungsaustausches und der Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt ist es nicht ausreichend, auf die individuelle Lernbereitschaft der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu setzen, sondern es müssen verstärkt unternehmenskulturelle Aspekte mit aufgenommen werden. Daher sollte zu Beginn eine Analyse der Unternehmenskultur in Bezug auf das Verhalten der Generationen untereinander durchgeführt werden. Vereinzelte operative Maßnahmen schaffen es nicht, das Wissen älterer und jüngerer Beschäftigter zu vernetzen. Intergenerative Lernprozesse werden so gestaltet, dass sie die Unternehmenskultur und -philosophie sowie das gesamte Geflecht von Führung, Personalmanagement und Organisation berühren. Flankierend werden Projekte, wie Tandems, Expertenpools oder Personalentwicklungsmaßnahmen, z.B. Ältere als Coach oder zur Beratung, eingesetzt.

In einem zweiten Modellvorhaben werden z.B. Ansätze für Lernende Unternehmen entwickelt, die besonders ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einschließen. Schwerpunkte bilden dabei die Gestaltung und Erprobung von Methoden als Elemente von Organisations- und Personalentwicklungskonzepten, die besonders geeignet sind, die Rolle älterer Mitar-

[1]) Vgl. auch Kapitel 4.8

[2]) www.demotrans.de

beiter und Mitarbeiterinnen in altersgemischten Arbeitsgruppen zu stärken. Auch der Wissensaustausch von Jüngeren und Älteren wird gefördert. Die Ziele werden von einem Bildungsdienstleister gemeinsam mit mittelständischen Unternehmen und Arbeitsförderbetrieben der Region um Villingen-Schwenningen umgesetzt. Im Laufe des Modellvorhabens sind zahlreiche Fallbeispiele aufbereitet worden. Jedes Fallbeispiel präsentiert einen in den Betrieben erprobten Ansatz zur Realisierung innovativer Unternehmensstrukturen mit älteren Beschäftigten.

Auswirkungen demographischer Entwicklungen auf die regionalen Auszubildendenzahlen

Demographische Entwicklungen haben auch eine räumliche Dimension. Nicht nur ist die Bevölkerung sehr ungleich über die Regionen verteilt, auch die Bevölkerungsdynamik tritt aus mehreren Gründen in den Teilräumen verschieden stark auf. Wichtigste Ursachen dieses Phänomens sind die regionalen Unterschiede der Geburtenhäufigkeit und die Umverteilungseffekte durch Wanderungsbewegungen. Bereits der Ost-West-Vergleich der Geburtenzahlen zwischen 1976 und 1993 – aus diesen Jahrgängen rekrutieren sich im Wesentlichen die Personen, die jetzt oder in den nächsten zehn Jahren eine berufliche Ausbildung absolvieren werden – zeigt erhebliche Unterschiede im zeitlichen Verlauf. In den alten Ländern ist die Besetzung dieser Jahrgänge geprägt durch deren Elterngenerationen, insbesondere die Baby-Boom-Generation der geburtenstarken sechziger Jahre. In den neuen Ländern wurde die Dynamik der Geburten ab Mitte der siebziger Jahre zusätzlich beeinflusst durch familienpolitische Maßnahmen der DDR-Regierung, in den Jahren 1989 bis 1994 kam es zu einem extremen Geburtenrückgang um rund 60 %.

Auch unterhalb der Länderebene gibt es eigenständige demographische Trends. Das Ausmaß solcher regionaler Besonderheiten hängt auch ab von der räumlichen Ebene, die man für die Betrachtung der demographischen Prozesse wählt. Oftmals korrespondieren diese mit den siedlungsstrukturellen Gegebenheiten der Regionen. Hochverdichtete Agglomerationen haben in der Regel niedrigere Geburtenzahlen (gemessen an der Bevölkerungszahl) als die ländlich geprägten Regionen. Andererseits gleichen die Binnenwanderungen dieses Gefälle tendenziell aus: Hochverdichtete Regionen haben bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen Wanderungsgewinne gegenüber den ländlichen Regionen. Eine regionale Betrachtungsweise sollte deshalb Einheiten wählen, mit denen die Siedlungsstruktur hinreichend dargestellt werden kann. Länder sind dazu nur eingeschränkt tauglich, weil die meisten in sich sowohl hochverdichtete als auch ländliche Regionen beherbergen. Besser geeignet sind die 97 Raumordnungsregionen, bestehend aus Gruppen von Kreisen und kreisfreien Städten, die untereinander funktional verflochten sind durch Stadt-Umland-Beziehungen.

Die aktuelle Bevölkerungsprognose des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung skizziert die erwarteten Tendenzen in den Regionen und Ländern. Die Prognose reicht bis zum Jahr 2015. Sie stützt sich auf die Quellen der Amtlichen Statistik. Bestimmte in der jüngeren Zeit beobachtete Trends werden mehr oder weniger modifiziert in die Zukunft verlängert. Diese Trends betreffen

– Die Fruchtbarkeit: Sie ist in den alten Ländern weitgehend stabil und steigt in den neuen Ländern wieder langsam an, wobei einige Besonderheiten (spätere Geburt, höherer Anteil der Kinderlosen) in den alten Ländern ebenfalls angenommen werden.
– Die Sterblichkeit: Die Lebenserwartung steigt weiter an, in den neuen Ländern etwas schneller, so dass ein Teil des bisherigen Rückstandes aufgeholt wird.
– Die Binnenwanderungen: Die Mobilität bleibt in den alten Ländern in etwa auf dem bisherigen Niveau, in den neuen Ländern nimmt sie weiter zu. Bevorzugte Wanderungsrichtungen sind (weiterhin) von Ost nach West, von Nord nach Süd, von der Stadt ins Umland.
– Die Außenwanderungen: Gegenüber den hohen internationalen Wanderungsbewegungen Anfang der neunziger Jahre wird mit einer Konsolidierung auf niedrigerem Niveau gerechnet. Wegen der EU-Osterweiterung wird auch mittelfristig mit starken Wanderungsströmen gerechnet.

Unter diesen Annahmen wird im Folgenden die Bevölkerungsgruppe der 17- bis 20-Jähringen („jüngere Ausbildungsbevölkerung“) und die Gruppe der 21- bis 25-Jährigen („ältere Ausbildungsbevölkerung“) betrachtet. Zusammen sind sie eine Gruppe von rund 8,1 Millionen Personen. Von ihnen entfallen derzeit ca. 45 % auf die jüngere Altersgruppe bis 20 Jahre. Knapp 1,9 Millionen oder 23 % von ihnen lebten Ende der neunziger Jahre in den neuen Ländern. Die Dynamik der demographischen Entwicklung wird folgende Auswirkungen haben:

– Die Zahl: Diese Bevölkerungsgruppe wächst an auf ca. 8,9 Millionen zwischen 2005 und 2010, nimmt danach wieder ab, bleibt aber bis 2015 noch über dem gegenwärtigen Niveau.
– Die Altersstruktur: Die Ausbildungsbevölkerung wird durchschnittlich älter, wobei der Anteil der jüngeren Gruppe um drei Prozentpunkte auf 42 % (2015) zurückgeht. In den neuen Ländern sinkt dieser Anteil sogar um fast zehn Prozentpunkte von knapp der Hälfte (1998) auf gut 40 %.
– Die räumliche Verteilung: Die regionalen Anteile der alten und neuen Länder verschieben sich laufend zugunsten der alten Länder. Im Jahr 2015 werden gerade noch 15,7 % der 17- bis 25-Jährigen in den neuen Ländern leben – ein weit unterdurchschnittlicher Anteil, denn von der Gesamtbevölkerung werden es dann knapp 20 % sein.
– Die Kontinuität der Entwicklung: Bei der Ausbildungsbevölkerung in den neuen Ländern wird ein erheblicher Strukturbruch zu verzeichnen sein. Zwischen 2007 und 2012 wird sich die Gruppe der jüngeren Ausbildungsbevölkerung in etwa halbieren. Ab 2011 erreicht diese Welle dann die Gruppe der 21- bis 25-Jährigen mit ähnlichen Konsequenzen.

Eine weitere räumliche Ausdifferenzierung dieser Befunde belegt für die neuen Länder:

– Die Entwicklung bei der jüngeren Ausbildungsbevölkerung verläuft – mit Ausnahme von Berlin – fast synchron. Bis 2006 eine nahezu stabile Zahl, zwischen 2007 und 2012 der Bruch. Den stärksten Rückgang erwartet Mecklenburg-Vorpommern um ca. 57 % bis 2012, den geringsten Brandenburg (um 47 %). Berlin zeigt – da der ehemalige Westteil ganz andere demographische Voraussetzungen mitbrachte, bis 2006 eine Zunahme um gut sechs Prozent, danach einen – keineswegs abrupten – Rückgang um 20 %.
– Die unterschiedliche Dynamik bewirkt auch innerhalb der neuen Länder eine räumliche Umverteilung. 1998 lebte etwa jeder siebte Ostdeutsche dieser Altersgruppe in Berlin, 2015 wird es jeder vierte sein. Diese Konzentrationstendenzen werden dadurch abgerundet, dass Brandenburg mit seinen suburbanen Räumen für die Hauptstadt in etwa seinen Anteil beibehält. Die peripher gelegenen Länder verlieren dagegen Anteile. Das gilt für das dünnbesiedelte Mecklenburg-Vorpommern mit – 2,4 Anteilspunkten ebenso wie für das hochverdichtete Sachsen mit – 3,0 Anteilspunkten.

– Die Entwicklung bei der älteren Ausbildungsbevölkerung verläuft in den neuen Ländern weniger homogen, dafür aber auch nicht so extrem anders als in den alten Ländern. Bis 2012 haben alle Länder mehr 21- bis 25-jährige Personen zu erwarten als zu Beginn der Prognose. Diese Zuwächse betragen bis 2005 immerhin zwischen 26 % (in Brandenburg) und 17 % (in Thüringen). Danach folgt eine etwa siebenjährige Phase leichter Abnahmen, bevor der Geburteneinbruch der Wendezeit auch diese Altersgruppe erreicht.

Die noch feinere räumliche Differenzierung der Bundesrepublik in 97 Regionen und die zeitliche Unterscheidung in eine kurzfristige Phase bis 2005 sowie in eine mittelfristige Phase von 2005 bis 2015 lässt erkennen: In den neuen Ländern ist die demographische Entwicklung auch kleinräumig noch recht homogen, innerhalb der alten Länder zeigen sich dagegen graduelle Unterschiede, die häufig entlang dem siedlungsstrukturellen Gefälle verlaufen. Die demographischen Wellen stellen sich räumlich recht verschieden dar. Es gibt Räume mit stabiler Entwicklung (z. B. das südliche Baden-Württemberg bei der Gruppe der 21- bis 25-Jährigen), Räume mit wechselnder Dynamik (Beschleunigung oder Verlangsamung des Wachstums) sowie einen Trendbruch (im nördlichen Schleswig-Holstein von Schrumpfung hin zu Wachstum, in den neuen Ländern von starkem Wachstum hin zu starker Schrumpfung).

Das Ausmaß des demographischen Bruches und – in dessen Folge – die sich verschärfende Konkurrenz der Regionen um die knapper werdende Ressource Jugend machen es notwendig, die Berufsbildung in der räumlichen Dimension neu zu konzipieren.

4.8 Rahmenkonzept Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit

Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation gewinnen an Bedeutung für erfolgreiche Bewältigung des Strukturwandels. Der mit dem Übergang von der Industrie zu einer Informationsgesellschaft verbundene Strukturwandel und die demographische Entwicklung bewirken tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitswelt und stellen Unternehmen und Beschäftigte wie auch die Politik vor vielfältige Herausforderungen. Die Herausforderungen beziehen zum einen auf die Qualifikationen bzw. Kompetenzen, die notwendig sind, um die Veränderungsprozesse aktiv und erfolgreich zu gestalten. Zum anderen geht es darum, Disparitäten auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden, die in Fachkräftemangel auf der einen Seite und Ausgrenzung und hoher Arbeitslosigkeit auf der anderen Seite zum Ausdruck kommen. Herausragend ist bei diesen Veränderungen, dass die menschlichen Fähigkeiten, mit den Umbrüchen und Prozessen kreativ und produktiv umzugehen, immer wichtiger werden. Kurz, die so genannten Humanressourcen werden zur wichtigsten Quelle für Unternehmenserfolg und Innovationen in Wirtschaft und Gesellschaft.

Im Rahmen des Programms „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“[1]) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung werden auf der Grundlage öffentlicher Bekanntmachungen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten gefördert, die Lösungsmöglichkeiten und Konzepte entwickeln und erschließen sollen, um Unternehmen und Beschäftigte, Sozialpartner, Betriebs- und Personalräte, Verbände sowie alle betrieblichen Akteure, bei den notwendigen Entwicklungs- und Lernprozessen zu unterstützen. Dies geschieht u. a. durch eine Bilanzierung erfolgreicher Veränderungsprozesse in der Arbeits- und Unternehmensorganisation. Die dreizehn Bilanzierungsprojekte setzen einerseits bei in der betrieblichen Realität erfolgreich vollzogenen Veränderungsprozessen an und untersuchen, welche dieser Lösungsmöglichkeiten und Konzepte für die zukünftige Entwicklung transferiert und genutzt werden können.

[1]) Vgl. auch Kapitel 4.7

Die in diesem Kontext gewonnenen Befunde sowie so genannte Trendreports[1]) zu erwarteten Entwicklungen in der Arbeitswelt und daraus erwachsende betriebliche Anforderungen an die Arbeitsgestaltung geben zu weiteren intensiven Diskussionen Anlass. Beispielhaft sind als Kernbefunde hervorzuheben:

– Bei den beruflichen Anforderungen zeigen sich zunehmende Stressbelastungen (von 14 % 1960 auf über 25 % 1995 gestiegen) sowie gleichzeitig wachsende Unterforderungen und Überforderungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf mangelnde Gestaltung von Arbeit in den Betrieben und – wie bei der Frauenerwerbstätigkeit – auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen zurückzuführen sind. Arbeit, Qualifikationen und Kompetenzen werden in vielen Betrieben immer noch als kurzfristig verfügbare Ressource gesehen, obwohl die tatsächliche Verweildauer der Mitarbeiter in Betrieben zunimmt.

– In vielen Unternehmen ist ein erhebliches Mismatch von Qualifikation und Anforderung festzustellen, weil offenbar kaum ein systematischer Abgleich (Kartierung) von Wissensanforderungen mit den vorhandenen Fähigkeiten stattfindet. So werden z. B. die Mitarbeiter mit kreativitätsförderlichen Anforderungen (nach eigener Einschätzung) nur zu zwei Dritteln ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt. Dies variiert – so die Analyse des Trendreports – je nach Anforderungstyp und hinsichtlich des Alters der Beschäftigten. Die Möglichkeiten einer besseren Übereinstimmung und Potenzialentfaltung für die jeweiligen Arbeitnehmergruppen müssen deshalb neu und differenziert überdacht werden.

– Tertiarisierung in der Industrie verändert die Produktionsarbeit; bereits für mehr als eine Million Industriebeschäftigter umfasst sie Produktherstellung und Dienstleistung. Zunehmende Kundenorientierung und Flexibilitätserwartungen verstärken die individuelle(n) Überforderung(srisiken). Der Tertiarisierungsprozess erfordert beispielsweise längere Präsenzzeiten und Bereitschaftsdienste sowie geänderte, umfassendere Qualifikationen. Zugleich müssen die Betriebe ihre Wissensbasis systematischer und umfassender organisieren.

– Bei einer hohen Durchdringung der Industrie mit Kreislaufwirtschaftsansätzen, die an Stelle von Produkten deren Nutzen verkauft und die Lebensdauerverlängerung zu einem wichtigen Ziel macht, bedeutet dies nicht, dass alles einfacher oder bequemer wird. Vielmehr werden damit die Geschäftsmodelle komplexer, der Technikeinsatz anspruchsvoller und auch die Flexibilitätsanforderungen steigen. Eine professionelle Durchdringung erfordert daher eher höhere und breitere Qualifikationen.

Allen Befunden ist gemeinsam, dass sie einerseits Ausbildung und Kompetenzentwicklung einen hohen Stellenwert für die weitere Entwicklung und den Erhalt von Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit beimessen. Andererseits wird erkennbar, dass mit der Flexibilisierung der Arbeits- und Lebens-

[1]) Ausführlichere Informationen können unter www.bilanzierung-arbeitsgestaltung.de abgerufen werden.

welt zugleich eine immer stärkere Differenzierung und Individualisierung stattfindet. D.h., die Befähigung der Individuen durch Kompetenzentwicklung in eigener Verantwortung wird oft als ausschließlicher Lösungsweg gesehen und führt zum Abwälzen der Flexibilitätserfordernisse der Organisation auf die Menschen. Der Prozess muss aber dort seine Grenzen finden, wo den Individuen die alleinige Verantwortung für den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungsprozess aufgebürdet wird – sei es durch lebenslanges Lernen oder Arbeit ohne Grenzen oder auch Ausgrenzung.

Mithin gewinnen Fragen einer lernförderlichen und entsprechende Freiräume gewährenden Arbeitsorganisation und -gestaltung immer größere Bedeutung. Denn hier setzt unternehmerische und politische Verantwortung an: Bei der Gestaltung flexibler Strukturen, die nicht die Flexibiliät allein bei den Menschen suchen, sondern eine nachhaltige Gestaltung dauerhaft durchhaltbarer Arbeit ermöglichen, z.B. über gesteuerte Wissensregeneration, Lebenslauforientierung der betrieblichen Personalentwicklung, Berufswechselgestaltung und präventiven Gesundheitsschutz. Diese Gestaltungskompetenz erfordert eine Neubestimmung des Verhältnisses von Arbeiten und Lernen.

Neben der Bestandsaufnahme bereits in der Praxis erprobter Konzepte der Arbeits- und Unternehmensorganisation und der Verbreitung dieser Ansätze ist es wichtig, geeignete Antworten auf die durch den Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologien verursachten Veränderungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsformen zu finden. Dieses Ziel verfolgen u.a. Entwicklungs- und Gestaltungsprojekte zur Arbeit im E-Business sowie zur Gestaltung von Arbeit in virtuellen Unternehmen.

In diesem Kontext sind auch neue Berufsrollen bzw. ein neues Verständnis von Führung und Teamarbeit wichtiges Element für erfolgreiche Veränderungen. Beispielhaft sind entsprechende Entwicklungen im Bereich der Call Center zu beobachten. Hier entwickeln sich neue Formen der Professionalisierung jenseits klassischer Ausbildungswege und anerkannter Berufsbilder. Die im Zusammenhang mit der Call Center-Entwicklung entstehenden Berufsrollen, z.B. im Bereich der Teamleitungen, erfordern nicht nur ein neues Rollenverständnis zwischen Kunden, Auftraggebern und Kollegen bzw. Mitarbeitern. Auch neue Wege der Selbststeuerung, des selbstorganisierten Lernens und der Arbeitsgestaltung werden erprobt, die auf neue Formen der Professionalierung verweisen. Diese wenig formalisierten und oft nicht in einem offiziellen Bildungskanon fixierten Qualifikationen führen nicht selten zu Status- und Imageproblemen bei den Beschäftigten. Die Forschungs- und Entwicklungsprojekte unterstützen daher neue Ansätze, um mit Formen der Selbstorganisation und des selbstgesteuerten Lernens in Führungspostionen der mittleren Ebene (Teamleitungen) für Unternehmen und Beschäftigte zukunftsfähige Konzepte zu entwickeln und zu erproben. Auch hier gilt, nicht isolierte Formalqualifikationen sind dazu angetan, das Imageproblem zu lösen, sondern vielmehr die Verzahnung arbeitsgestalterischer und qualifikatorischer Maßnahmen, die einem neuen Selbstverständnis von Dienstleistungen und Kundenbeziehungen Rechnung tragen und die Beschäftigten bei den neuen Aufgaben unterstützen.

Mit dem Förderschwerpunkt zur Gestaltung von Arbeit in virtuellen Unternehmen verbinden sich zahlreiche offene Fragen, vom Verbreitungsgrad dieser neuen Strukturen bis hin zu wahrscheinlichen Entwicklungspfaden. Wichtig ist jedoch bei allen Aussagen der Praxis für künftige Entwicklungen, dass die damit einhergehenden Unternehmenskooperationen und überbetrieblichen Netzwerke wesentlich von der Qualifikation der Mitarbeiter abhängen. Von besonderer Bedeutung ist die Verknüpfung von Arbeitsgestaltung und Qualifizierung, da in den vernetzten Strukturen nicht automatisch höhere Freiheitsgrade eintreten bzw. entsprechende Spielräume anders genutzt werden müssen (Erschließen von Lern- und Gestaltungsspielräumen).

Die zukünftigen Arbeiten werden an diesen Befunden anknüpfen und insbesondere die bestimmenden Faktoren für die Entwicklung von innovativen Milieus und Unternehmenskulturen ausloten.

5. Weiterbildung

5.1 Quantitative Entwicklung

5.1.1 Weiterbildung nach dem Sozialgesetzbuch III

Im Jahr 2001 traten 449.622 Personen eine berufliche Weiterbildung nach dem SGB III an, 18,5% weniger als im Vorjahr (2000: 551.534; 1999: 490.796). 58,1% (261.199) kamen aus den alten und 41,9% (188.423) aus den neuen Ländern (vgl. **Übersicht 79**). Der Anteil der Frauen betrug bundesweit 48,5%.

19,9% (89.488) aller angetretenen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung hatten einen Berufsabschluss zum Ziel, das waren 11,7% weniger als im Vorjahr[1]). Bei diesen Maßnahmen handelte es sich beinahe ausschließlich (87.973 bzw. 98,3%) um Umschulungsmaßnahmen. Nur 1,7% (1.515) traten in Maßnahmen mit dem Ziel ein, die Externenprüfung abzulegen[2]).

Die Bildungsmaßnahmen zur Erlangung eines Berufsabschlusses werden insgesamt zu 51,6% von Männern und zu 48,4% von Frauen wahrgenommen. Wie **Übersicht 80** ausweist, unterscheiden sich die jeweiligen Anteile der Geschlechter in den neuen Ländern (Männer: 52,6%; Frauen: 47,4%) etwas mehr als in den alten Ländern (51,2% zu 48,8%). Der weit überwiegende Anteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen (86,7%) war vor Beginn der Bildungsmaßnahme arbeitslos (alte Länder: 82,2%, neue Länder: 96,6%). 16,9% waren langzeitarbeitslos (alte Länder: 14,6%, neue Länder: 22,0 %). Knapp zwei Drittel der Teilnehmer und Teilnehmerinnen (60,7%) waren jünger als 35 Jahre (alte Länder: 60,1%, neue Länder: 62,1%).

Von allen Personen, die im Jahr 2001 eine Umschulungsmaßnahme begannen (87.973), wurden hauptsächlich folgende Berufe[3]) gewählt: Altenpfleger (8.969 bzw. 10,2%), Bürofachkraft – z.B. Büro-, Bürokommunikations- und Industriekaufmann (8.477 bzw. 9,6%), IT-System-/Informatikkaufmann (5.156 bzw. 5,9%), Fachinformatiker (4.305 bzw. 4,9%), Informationselektroniker (2.889 bzw. 3,3%), Berufskraftfahrer Güterverkehr (2.811 bzw. 3,2%), Koch (2.259 bzw. 2,6%), Tischler/Holzmechaniker (1.759 bzw. 2,0%), Mediengestalter für Digital- und Printmedien (1.727 bzw. zwei Prozent) und Physiotherapeut (1.697 bzw. 1,9%). Bei den Teilnehmerinnen (insgesamt 42.381) ergibt sich eine etwas andere Reihenfolge: Altenpflegerin (7.658 bzw. 18,1%), Bürofachkraft – z.B. Büro-, Bürokommunikations- und Industriekauffrau (7.486 bzw. 17,7%), IT-System-/Informatikkauffrau (2.311 bzw. 5,5 %), Beschäftigungs-/Kunsttherapeutin (1.215 bzw. 2,9%), Floristin (1.173 bzw. 2,8%), Physiotherapeutin (1.094 bzw. 2,6%), Köchin (1.091 bzw. 2,6%), Krankenschwester (1.052 bzw. 2,5%), Steuerfachangestellte (1.019 bzw. 2,4%) und Fachinformatikerin (947 bzw. 2,2%).

[1]) Im Rahmen der nach SGB III geförderten Weiterbildung kann ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem BBiG (§47) bzw. nach der HwO (§42) durch Umschulung oder eine Externenprüfung (§40 Abs. 3 BBiG bzw. §37 Abs. 2 HwO) erworben werden. Während die erfolgreich absolvierte Umschulung in der Regel zu einer anderen als der ursprünglichen beruflichen Tätigkeit befähigt, ermöglicht die Externenprüfung Personen, die mindestens das Zweifache der jeweils vorgeschriebenen Ausbildungszeit in einem Beruf tätig gewesen sind, das Nachholen des Abschlusses.

[2]) In der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit sind Umschulungen unter der Rubrik „Maßnahmen mit Abschluss in anerkanntem Ausbildungsberuf“ und Externenprüfungen unter der Rubrik „Nachholen der Abschlussprüfung“ erfasst.

[3]) In der dargestellten Reihenfolge nach Häufigkeit

Übersicht 79: Eintritte und Jahresdurchschnittsbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III 2000 und 2001

Eintritte/Bestand	Jahr	
	2000	2001
Eintritte		
Alte Länder	337.880	261.199
Neue Länder	213.654	188.423
Insgesamt	**551.534**	**449.622**
Davon:		
Männer	279.664	231.378
Frauen	271.870	218.244
Bestand		
Alte Länder	212.229	208.961
Neue Länder	139.732	135.856
Insgesamt	**351.960**	**344.816**
Davon:		
Männer	168.459	165.778
Frauen	183.501	179.038

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 84, Seite 212

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

5.1.2 Weiterbildungsprüfungsstatistik

Die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Weiterbildungsprüfungen der Kammern ging auch im Jahr 2000 weiter zurück. Insbesondere im Handwerk ist bei den Meisterprüfungen gegenüber dem Vorjahr eine Abnahme um 8.000 Teilnehmer und Teilnehmerinnen festzustellen (-17,3%; vgl. **Übersicht 81**). Betroffen sind insbesondere der Bau- und Ausbaubereich (z.B. Maurer und Betonbauer/Maurerin und Betonbauerin: -25%, Zimmerer/Zimmerin: -21%, Tischler/Tischlerin: -15%). Ähnliche Entwicklungen sind auch in den Metall- und Elektroberufen festzustellen. Bei den Kraftfahrzeugtechnikern ist die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in 2000 auf 4.109 zurückgegangen (Vorjahr: 5.050; -19%). Im kaufmännischen Bereich des Handwerks weisen die Prüfungen bei den Fachkaufleuten für Handwerkswirtschaft einen ähnlich hohen Rückgang auf (von 3.659 auf 3.089; -16%).

An den Prüfungen zum Industriemeister bzw. zur Industriemeisterin nahmen in 2000 10.555 Personen teil, das sind rund 700 weniger als im Vorjahr (-6%). Dieser Rückgang betrifft fast alle Industriebereiche mit Ausnahme der Metallindustrie, wo die Anzahl von 4.600 gegenüber dem Vorjahr unverändert geblieben ist. Die Meisterprüfung für diesen Bereich war im Jahr 1997 neu geordnet worden. Nach einem Rückgang auf 4.100, der durch die Umstellung auf die neue Prüfungsordnung bedingt war, stieg die Zahl bis 2000 wieder auf rund 4.600 an.

In Industrie und Handel betrug die Anzahl der Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen im Jahr 2000 insgesamt 65.211, das waren rund 1.200 weniger als im Vorjahr. Vom Rückgang betroffen waren z.B. die Bilanzbuchhalter (7.610 Teilnehmer und Teilnehmerinnen, -326 gegenüber 1999). Bei den Fachwirten wiesen einige Prüfungsbereiche höhere Zahlen auf (z.B. Bankfachwirte), die jedoch die Rückgänge in den übrigen Bereichen nicht kompensieren konnten.

Die Bereiche Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst, Freie Berufe und Hauswirtschaft fallen zahlenmäßig nicht sehr stark ins

Übersicht 80: Eintritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III mit Abschluss in anerkannten Ausbildungsberufen R) nach ausgewählten Merkmalen 2001

Merkmal	Alte Länder		Neue Länder	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Frauen	30.188	48,8	13.084	47,4
Männer	31.718	51,2	14.498	52,6
Insgesamt	**61.906**	**100,0**	**27.582**	**100,0**
Alter				
unter 18 Jahre	25	0,0	11	0,0
18 bis unter 20 Jahre	367	0,6	287	1,0
20 bis unter 25 Jahre	8.059	13,0	4.920	17,8
25 bis unter 30 Jahre	13.932	22,5	5.591	20,3
30 bis unter 35 Jahre	14.808	23,9	6.307	22,9
35 bis unter 40 Jahre	12.896	20,8	5.278	19,1
40 bis unter 45 Jahre	7.977	12,9	3.269	11,9
45 bis unter 50 Jahre	3.069	5,0	1.490	5,4
50 bis unter 55 Jahre	712	1,2	389	1,4
55 Jahre und älter	61	0,1	40	0,1
Vorher arbeitslos insgesamt	50.911	82,2	26.654	96,6
Darunter: langzeitarbeitslos (ein Jahr und länger)	9.040	14,6	6.072	22,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 85, Seite 213

Z) Einschließlich Maßnahmen mit dem Ziel des Nachholens der Abschlussprüfung

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Gewicht. Mit Ausnahme der Landwirtschaft haben sie alle gegenüber dem Vorjahr eine geringere Anzahl von Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen aufzuweisen. Beispielsweise haben die Steuerfachwirte einen Rückgang auf 1.114 Prüfungen (1999: 1.684; -34 %) zu verzeichnen.

Die durchschnittliche Erfolgsquote für alle Bereiche beträgt 81,6 %. Unter Einbeziehung der erfolgreichen Wiederholungsprüfungen steigt die Quote auf 87,9 %. Allerdings gibt es Unterschiede in den Bereichen; bei den Prüfungen für Fremdsprachen und für Schreibtechnik werden Erfolgsquoten um 80 % (unter Einbeziehung der Wiederholer) erreicht. Dagegen bestehen in anderen kaufmännischen Bereichen, z. B. bei den Betriebswirten, über 90 % die Prüfung.

Der Frauenanteil beträgt bei den Weiterbildungsprüfungen durchschnittlich 37 %. In manchen kaufmännischen Bereichen, wie bei den Fachkaufleuten in Industrie und Handel, sind bis zu 70 % der Prüfungsteilnehmer weiblich (z. B. bei der Prüfung zum Bilanzbuchhalter/zur Bilanzbuchhalterin 69,7 %). In vielen gewerblichen Berufen, insbesondere des Handwerks, sind die Anteile der Prüfungsteilnehmerinnen jedoch geringer.

Anfang der neunziger Jahre betrug die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Weiterbildungsprüfungen insgesamt noch über 170.000. Seither ist ein Rückgang von rund 40.000 festzustellen. Da im gleichen Zeitraum die Teilnahme der Erwerbstätigen an der Weiterbildung insgesamt gestiegen ist, haben die durch Kammer- oder Bundesregelungen zertifizierten Weiterbildungsformen quantitativ an Gewicht verloren.

5.1.3 Weiterbildung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

Mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[1]) haben Fachkräfte mit abgeschlossener Erstausbildung, die sich zu Handwerks- oder Industriemeistern, Technikern, Fachkaufleuten, Betriebswirten oder auf einen anderen Fortbildungsabschluss vorbereiten, einen Rechtsanspruch auf staatliche Förderung ihrer Fortbildungsmaßnahme. Gefördert werden Fortbildungsmaßnahmen im Bereich der gewerblichen Wirtschaft, der Freien Berufe sowie der Haus- und Landwirtschaft, die auf eine herausgehobene Berufstätigkeit oberhalb der Facharbeiter-/Gesellen-Ebene vorbereiten und mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen. Auch zahlreiche Fortbildungen für Berufe im Gesundheitswesen wie im sozialpflegerischen und -pädagogischen Bereich sind förderungsfähig. Mit dem Darlehenserlass für Existenzgründer und -gründerinnen sind auch Komponenten zur Förderung von Selbstständigkeit und zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen enthalten.

Im Jahr 2000 erhielten 51.999 Personen Leistungen nach dem AFBG. 29.956 Geförderte nahmen an einer Vollzeitmaßnahme teil, 22.043 an einer Teilzeitmaßnahme. Bei den Vollzeitmaßnahmen wurde in 2000 im Durchschnitt ein monatlicher Unterhaltsbeitrag in Höhe von 518 € gezahlt (144 € Zuschuss und 374 € Darlehen), der Kinderbetreuungszuschuss für Alleinerziehende wurde in Höhe von durchschnittlich 106 € in Anspruch genommen.

Den größten Anteil an den Geförderten hatten mit 36 % die zwischen 25 bis unter 30 Jahre alten Teilnehmer und Teilnehmerinnen, gefolgt von den 30- bis unter 35-Jährigen (25,6 %) und den 20- bis unter 25-Jährigen (19 %). Der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Geförderten ist von rund 15 % im ersten Jahr (1996) weiterhin auf nunmehr 21,6 % angestiegen. Auch

[1]) Zur Novellierung des AFBG vgl. Kapitel 5.2.1

Übersicht 81: Weiterbildungsprüfungen nach Bereichen 1992, 1999 und 2000

	Teilnehmer und Teilnehmerinnen			Bestandene Prüfungen		
	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich
Weiterbildungsprüfungen insgesamt[1]						
1992	171.135	110.918	60.217	132.424	90.027	42.397
1999	142.085	91.869	50.216	114.722	75.514	39.208
2000	131.206	83.077	48.129	107.077	69.532	37.545
Industrie und Handel insgesamt						
1992	81.313	40.786	40.527	58.802	33.440	25.362
1999	66.448	37.390	29.058	50.218	29.210	21.008
2000	65.211	36.181	29.030	49.049	28.074	20.975
Darunter Fachkaufleute						
1992	9.875	4.287	5.588	7.341	3.277	4.064
1999	13.477	4.532	8.945	8.436	2.961	5.475
2000	12.878	4.227	8.651	8.037	2.757	5.280
Fachwirte						
1992	13.366	7.493	5.873	9.833	5.750	4.083
1999	16.769	9.404	7.365	12.765	7.193	5.572
2000	17.241	9.215	8.026	12.823	6.801	6.022
Industriemeister/ Industriemeisterinnen						
1992	17.921	17.630	291	15.534	15.281	253
1999	11.231	11.025	206	9.512	9.340	172
2000	10.555	10.340	215	8.842	8.651	191
Handwerk insgesamt						
1992	80.724	65.251	15.473	65.805	52.404	13.401
1999	64.079	50.648	13.431	54.852	43.155	11.697
2000	55.912	43.288	12.624	49.759	38.550	11.209
Darunter Handwerksmeister/ Handwerksmeisterinnen						
1992	57.119	51.093	6.026	44.405	39.519	4.886
1999	40.245	35.512	4.733	33.618	29.523	4.095
2000	33.291	29.009	4.282	29.714	25.735	3.979
Landwirtschaft insgesamt						
1992	4.111	3.259	852	3.483	2.738	745
1999	2.458	1.972	486	2.026	1.630	396
2000	2.577	2.053	524	2.143	1.717	426
Sffentlicher Dienst insgesamt						
1992	2.566	1.402	1.164	2.396	1.282	1.114
1999	3.415	1.310	2.105	3.114	1.207	1.907
2000	2.133	885	1.248	1.915	784	1.131
Freie Berufe insgesamt						
1992	1.388	203	1.185	1.135	151	984
1999	4.912	544	4.368	3.921	308	3.613
2000	4.652	666	3.986	3.696	403	3.293
Hauswirtschaft insgesamt						
1992	1.020	4	1.016	795	4	791
1999	773	5	768	591	4	587
2000	721	4	717	515	4	511

[1]) Einschließlich 13 Weiterbildungsprüfungen (davon 8 bestanden) in der Seeschifffahrt für 1992

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

in 2000 strebte die Mehrzahl der Geförderten (fast 60 %) einen Fortbildungsabschluss im Handwerksbereich an, in dem erfahrungsgemäß die Quote derer, die sich später selbstständig machen möchten, besonders hoch ist. Fortbildungsabschlüsse im Bereich Industrie und Handel nahmen den zweiten Rang ein.

Das Gesamtvolumen der für 2000 bewilligten Förderung betrug rund 145 Mio. €. Davon entfielen rund 22 Mio. € auf Zuschusszahlungen (Anteil: Bund 78 %, Länder 22 %), rund 123 Mio. € wurden als Darlehen von der Deutschen Ausgleichsbank an die Geförderten ausgereicht.

5.1.4 Aufbau eines Weiterbildungsreferenzsystems und Ergebnisse der Initialerhebung

Im Spannungsfeld von prioritären Themen beruflicher Bildung, wie lebensbegleitendes Lernen, Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen und Qualitätssicherung, wird berufliche Weiterbildung als Forschungsfeld zunehmend wichtiger, aber gleichzeitig immer unübersichtlicher, weil es in Deutschland keine umfassende Weiterbildungsstatistik gibt. Entwicklungen und Einschätzungen von Betrieben werden bereits in einem Referenzbetriebssystem des Bundesinstituts für Berufsbildung mit regelmäßigen Befragungen erfasst. In Analogie dazu sollen – als Weiterbildungsreferenzsystem[1]) – nunmehr auch Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung bis zu zweimal jährlich befragt werden. Ziel ist es, von Weiterbildungsanbietern repräsentative Auskünfte zu aktuellen Fragen der Weiterbildung zu erhalten, zu verwerten und auch zurück zu spielen, um mehr Transparenz auf dem Markt der beruflichen Weiterbildung zu schaffen. Die Veränderungen z. B. hinsichtlich des Bedarfs an Qualifikationen, der interessierten Zielgruppen, der verfügbaren Medien oder neuer Zertifizierungssysteme sollen möglichst zeitnah erfasst und Analysen zugänglich gemacht werden. Dieser Informationsaustausch wurde unter dem Namen „wbmonitor“ eingeführt.

Initialerhebung

Da es keine Information über die Gesamtheit der Weiterbildungsanbieter in Deutschland gibt, richtete sich die Initialerhebung zunächst an alle rund 11.000 Weiterbildungsanbieter, die in der Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit[2]) (Ausgabe Mai 2001) enthalten waren, und begann im September 2001. Die Erhebung wurde zur Teilnehmergewinnung für den wbmonitor genutzt; dabei wurden auch einige Strukturdaten erfasst. Darüber hinaus erhielten die Befragten Gelegenheit, eine von ihnen durchgeführte, aus ihrer Sicht innovative Veranstaltung zu benennen sowie die stärksten Trends und Probleme für ihre Einrichtung frei zu formulieren, um darauf in den Folgebefragungen eingehen zu können. Geschlossene Fragen bezogen sich auf die Bereiche Entwicklung, Beratung und Kooperation in der Weiterbildung.

Die Resonanz auf den wbmonitor entwickelte sich positiv, was bei dem im Vergleich zum Ausbildungsmarkt wesentlich heterogeneren, sensibleren und konkurrierenden Markt der Weiterbildungsanbieter nicht selbstverständlich zu erwarten

[1]) Das Projekt wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zusätzlich gefördert, die Feldphase vom Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover durchgeführt.

[2]) Vgl. auch Kapitel 5.2.8

war. Der gesamte Rücklauf erreichte rund 30 %.[1]) Die im Folgenden dargestellten ersten Ergebnisse beziehen sich auf rund 1.600 auswertbare Fragebogen von insgesamt rund 1.800 Weiterbildungsanbietern, die sich umgehend an der Aktion beteiligt hatten. Ende November 2001 wurde eine Erinnerung verschickt, deren Resonanz zu einer erheblichen Aufstockung der Stichprobe führte, so dass dem Start der Panelerhebungen in 2002 eine ausreichend große Datenbasis zur Verfügung stehen wird.[2])

Strukturdaten der Stichprobe

Die Verteilung der Stichprobe über Regionen und Bildungsziele ist ausgewogen. Bei den Ländern liegt die Differenz zwischen ihrem Anteil der Anbieter in KURS und dem Rücklauf unter zwei Prozentpunkten. Die neuen Länder haben sich etwas überproportional beteiligt, die Anbieter aus dem Ausland seltener.

Etwa die Hälfte der Einrichtungen sind selbstständige Veranstalter ohne Filialen oder Niederlassungen, während die übrigen grob hälftig entweder Filialen oder Zentralen sind.

Zur Bestimmung der Größe von Weiterbildungseinrichtungen können mehrere Werte herangezogen werden. Nach der Anzahl der in einem Jahr durchgeführten Veranstaltungen gibt es rund ein Fünftel kleine Weiterbildungsanbieter mit weniger als zehn Veranstaltungen, eben so viele große mit 100 und mehr Veranstaltungen; das Angebot dazwischen wird von rund 45 % getragen. Mehr als die Hälfte der Anbieter hat weniger als zehn hauptberuflich pädagogisch Beschäftigte und vier Prozent 50 und mehr. (Median: 6; vgl. **Schaubild 16**). Der Anteil frei- oder nebenberuflich in der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter ist wesentlich größer (Median: 13). So umfasst der Anteil der Anbieter mit weniger als zehn nebenberuflich Beschäftigen knapp zwei Fünftel (38,5 %); der von Anbietern mit 100 und mehr nebenberuflich Beschäftigten beträgt 8,8 %; ein Zehntel (10,4 %) haben 50 bis 99 und gut ein Drittel (36,3 %) zehn bis 49 nebenberuflich Beschäftigte[3]). Zusammen werden durch die Befragung bis jetzt rund 100.000 Beschäftigte repräsentiert, davon etwa zwei Drittel frei- oder nebenberufliche, ein Drittel pädagogisch hauptberufliche, wobei letztere zwar zur Einrichtung gehören, aber nicht notwendig in der beruflichen Weiterbildung tätig sein müssen (z. B. Volkshochschulen). Ein Unterrichtsangebot von 10.000 Stunden und mehr haben gut ein Fünftel der Einrichtungen binnen Jahresfrist durchgeführt (vgl. **Übersicht 82**).

Einschätzungen zur Entwicklung der beruflichen Weiterbildung durch die Anbieter

Die Weiterbildungsanbieter sollten bei acht vorgegebenen Statements zwischen völliger Übereinstimmung und Nichtübereinstimmung wählen. Die größte Kongruenz markierten die Anbieter bei dem Statement „Weiterbildung wird in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen“ (Mittelwert: 1,5).

[1]) Der wahre Wert liegt vermutlich deutlich höher, da vielfach Anbieter postalisch nicht mehr erreicht werden konnten, sich wegen eines anderen Verständnisses von Weiterbildung nicht angesprochen fühlten oder möglicherweise wegen Inkonsistenzen bei der Datenerfassung in KURS irrtümlich in den Adressatenkreis gelangt waren, die Grundgesamtheit mit 11.000 also überschätzt ist.

[2]) Auswertungen des gesamten Rücklaufs der Initialerhebung werden in der Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis Heft 3/2002 sowie über das Internet (www.bibb.de) veröffentlicht. Die Kategorisierung und Auswertung der frei genannten Themen und Probleme erfolgt ebenfalls in 2002.

[3]) Kategorie „keine Angabe“: 6 %

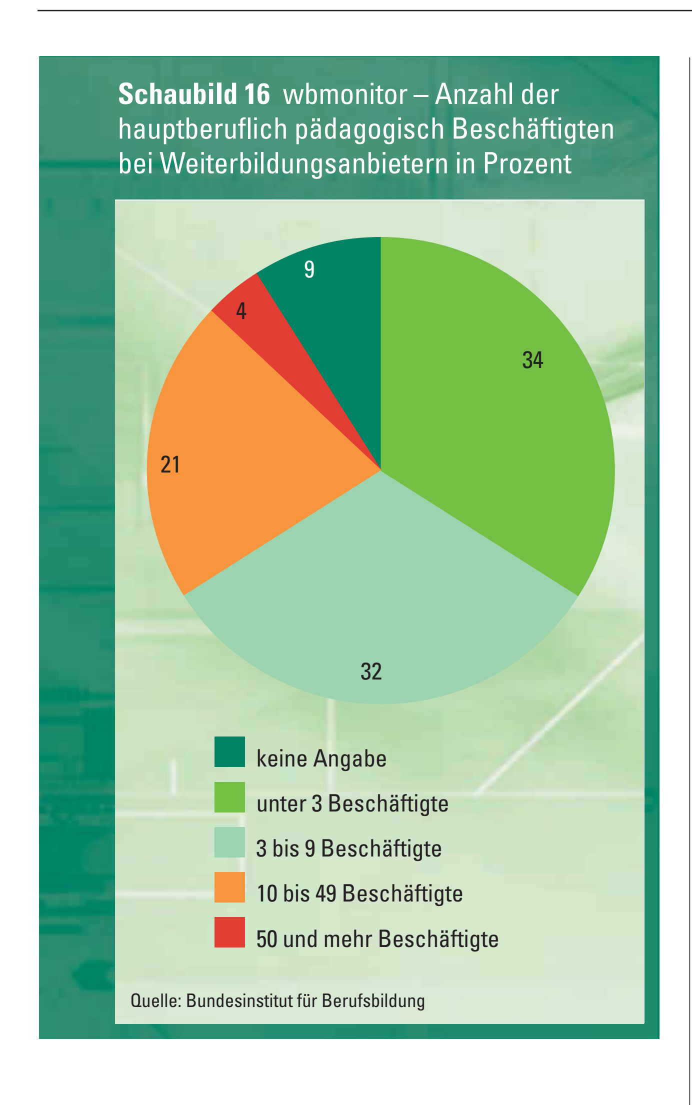


Schaubild 16 wbmonitor – Anzahl der hauptberuflich pädagogisch Beschäftigten bei Weiterbildungsanbietern in Prozent

Die geringste Zustimmung gab es für das Statement „Die Zahl der Weiterbildungsanbieter wird abnehmen" (Mittelwert: 3,4). Differenziert man diese Aussagen nach der Herkunft der Weiterbildungsanbieter, dann ergeben sich Unterschiede zwischen alten und neuen Ländern. So sind die Weiterbildungsanbieter in den neuen stärker als die in den alten Ländern der Auffassung, dass die Weiterbildung in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen wird. Vor allem die passgenaue Weiterbildung wird aus Sicht der neuen Länder stärker nachgefragt werden als aus der der alten Länder. Gleichzeitig aber gehen die Anbieter in den neuen Ländern in höherem Maße als die in den alten Ländern davon aus, dass die Zahl der Weiterbildungsanbieter abnehmen wird (vgl. **Schaubild 17**).[1]) Dagegen wird nach ihrer Auffassung das E-Learning nicht solche Bedeutung bekommen, wie dies von den Anbietern in den alten Ländern erwartet wird.

Die hohe Erwartung des Bedeutungsgewinns der Weiterbildung bei gleichzeitig starker Abhängigkeit von öffentlicher Finanzierung lässt auf ein großes Vertrauen in die Kontinuität der Förderpolitik schließen. Die Entwicklung der Wirtschaftslage zeigt keine negativen Auswirkungen auf die Weiterbildungsnachfrageschätzung.

[1]) Eine gleiche Auswertung mit einer Unterscheidung nach kleinen, mittleren und großen Weiterbildungsanbietern bringt dagegen keinen Erkenntnisgewinn, da die Abweichungen der Mittelwerte jeweils nur marginal sind.

Beratungsaufwand

Hinsichtlich des Beratungsaufwands für Einzelpersonen und Betriebe sehen die Weiterbildungsanbieter folgende Entwicklung: Der Aufwand für die Beratung der Individuen wird nach Auffassung von fast 70% zunehmen, für 25% wird der Aufwand gleich bleiben und nur knapp zwei Prozent sind der Auffassung, dass der Beratungsbedarf abnehmen wird. Für die Betriebe wird nach ihrer Auffassung die Zunahme des Beratungsbedarfs nicht ganz so stark ausfallen (knapp 65%). Der erwartete erhöhte Beratungsaufwand korrespondiert mit der erwarteten Zunahme passgenauer Weiterbildung für den Arbeitsplatz; dies weist auf eine stärkere Orientierung des Angebots an konkreten betrieblichen Anforderungen hin.

Kooperationen der Weiterbildungsanbieter

Ein weiterer Fragenblock behandelt Aspekte der Kooperation mit externen Einrichtungen und Institutionen. In der **Übersicht 83** sind die jeweiligen Häufigkeiten der genannten Gründe für die Kooperation der Weiterbildungsanbieter mit anderen Institutionen angegeben. Am ehesten kooperieren sie mit anderen Institutionen, um Informationen auszutauschen, danach folgt die Kooperation zwecks Abstimmung der Inhalte von Weiterbildungsangeboten. Die wenigsten Kooperationen wurden bei der einzelfallbezogenen Finanzierung, bei der Gewinnung von Plätzen für Betriebspraktika und bei der Vermittlung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Arbeit genannt. In diesen Fällen scheint die Konkurrenzsituation eine wesentliche Rolle zu spielen.

Auch wenn im Durchschnitt je nach Art der Kooperation zwischen 42% und mehr als 85% der Weiterbildungsanbieter angaben, dass sie zu bestimmten Zwecken mit externen Einrichtungen und Institutionen zusammenarbeiten, sagt dies noch nichts über die Einbindung in einen regionalen Kooperationsverbund aus. Diese Frage wurde explizit am Ende des Fragebogens gestellt. Die Auswertung ergab, dass 40% in einen derartigen regionalen Verbund integriert sind, während fast 57% diese Frage verneinten; gut drei Prozent gaben dazu keine Auskunft.

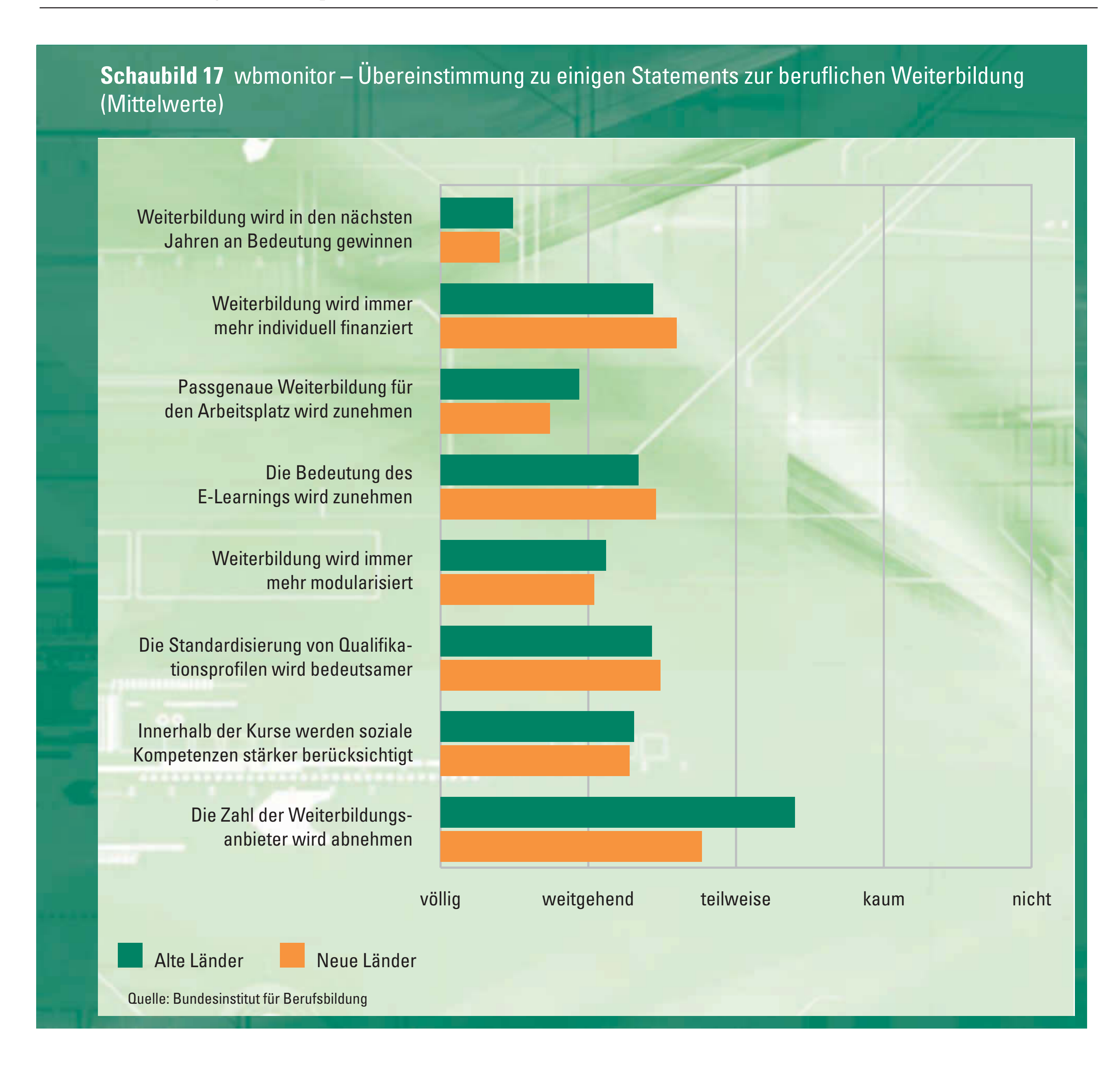
5.1.5 Fernunterricht[1])

Anbieter und Angebote

Gegenüber dem Vorjahr hat in 2001 (Stichtag: 3. August) sowohl die Anzahl der Anbieter als auch die der Fernlehrangebote weiter zugenommen. Die Anzahl der Anbieter erhöhte sich um 23 auf 240 (+10,6%), die insgesamt 1.567 zugelassene Fernlehrgänge (ohne Hobbylehrgänge) am Markt anboten. Dies bedeutet eine absolute Steigerung um 44 Lehrgänge bzw. eine Zunahme um 2,9% gegenüber dem Vorjahr.

Von den insgesamt angebotenen Fernlehrgängen entfallen 1.188 (75,8%) auf den berufsbildenden und 379 (24,2%) auf den allgemeinbildenden Bereich (vgl. **Übersicht 84**). Im berufsbildenden Bereich sind 63 neue Lehrgänge hinzugekommen, das entspricht einer Steigerungsrate von 5,6%, beim allgemeinbildenden Bereich ist ein Rückgang von 19 Lehrgängen (-4,8%) festzustellen.

[1]) Zur Novellierung des Fernunterrichtsschutzgesetzes vgl. Kapitel 5.2.2; im Kapitel 5.5.4 wird ferner ein Modellvorhaben dargestellt, in dem die methodischen Möglichkeiten für individuell maßgeschneiderte arbeitsintegrierte Bildungsdienstleistungen im Rahmen eines Fernlehrangebotes untersucht werden; Zielgruppe hier sind Selbstständige sowie Existenzgründer und -gründerinnen.



Betrachtet man nur den berufsbildenden Bereich, so sind die größten absoluten Steigerungen gegenüber dem Vorjahreszeitraum bei den Fernlehrangeboten in den Fächern Betriebswirtschaft mit 24 neuen Angeboten (+5,6 %), der Informatik und Mathematik mit 24 neuen Angeboten (+17,6 %) und den Kultur-/Sozialwissenschaften mit sechs neuen Angeboten (+6,3 %) auszumachen.

Begleitender Unterricht

Von den 1.188 angebotenen Fernlehrgängen im berufsbildenden Bereich werden 660 (55,6 %) mit begleitendem Unterricht und 527 (44,4 %) ohne begleitenden Unterricht angeboten. Insgesamt haben sich zum Vorjahr keine nennenswerten Veränderungen ergeben.

Lehrgangsdauer

Von den 1.567 Fernlehrgängen haben 525 (33,5 %) eine Lehrgangsdauer von drei bis sechs Monaten, 454 Lehrgänge (29,0 %) dauern sieben bis 12 Monate und 392 Lehrgänge (25,0 %) reichen von 13 bis 24 Monaten. Nur 52 Lehrgänge (3,3 %) dauern länger als 36 Monate. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Techniker-Lehrgänge, die mit einer staatlichen Prüfung abschließen. Erkennbar ist ein Trend zu kürzeren Lehrgängen.

Eingesetzte Medien

Im Fernunterricht überwiegt nach wie vor das schriftliche Lehrmaterial (Lehrbriefe, Fachbücher, Arbeits- und Anleitungshefte, Begleitlektüren, Tabellenbücher u. a.), jedoch gewinnen computerunterstütztes und netzgestütztes Lernen an Bedeutung. Bei insgesamt 1.002 Lehrgängen (63,9 %) wird ausschließlich schriftliches Material verwendet. Zusätzlich zum Textmedium wird in 535 Lehrgängen (34,1 %) ein weiteres Medium eingesetzt. Dabei handelt es sich um auditive Medien (Audiokassetten, Tonkassetten), audiovisuelle Medien (Videokassette, Film), Computerdisketten bzw. CD-ROM's, Computernetzwerke (Internet), Experimentiermaterialien (Elektronik-Baukästen, Messgeräte u. ä.) und Arbeitsgeräte (Arbeitsmittel und -material, Bausätze, Zeichenmaterialien u. a.). Bei zwei Prozent aller Lehrgänge werden mehr als zwei Medien kombiniert.

Übersicht 82: wbmonitor – Anzahl der Unterrichtsstunden in den Weiterbildungseinrichtungen

Unterrichtsstunden	Zahl der Weiterbildungseinrichtungen	
	Insgesamt	Prozent
Unter 500	252	15,6
5.000 bis unter 2.000	283	17,5
2.000 bis unter 5.000	241	14,9
5.000 bis unter 10.000	173	10,7
10.000 und mehr	352	21,8
Keine Angabe	317	19,6
Insgesamt	**1.618**	**100,0**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Netzgestützte Lehrgänge

Bei den Lehrgängen mit netzgestützten Elementen ist die Spannbreite sehr groß. Sie reicht von Lehrgängen, bei denen nur die Kommunikation zwischen Lernenden und Lernenden bzw. Lernenden und Betreuern netzgestützt ist, bis hin zu Fernlehrgängen, bei denen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen während des Lernprozesses ständig online sind. Von den zulassungspflichtigen Fernlehrgängen (1.567) werden 132 Lehrgänge als Online-Fernlehrgänge bzw. als Lehrgänge mit Online-Elementen geführt (Stand: 28. August 2001)[1]).

Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Im Jahr 2000 wurden 227 Fernlehrinstitute im Rahmen der freiwilligen Fernunterrichtsstatistik nach der Anzahl ihrer Teilnehmer und Teilnehmerinnen in den Themenbereichen befragt. Geantwortet haben 145 Institute. Die Rücklaufquote betrug 64%; sie ist damit um 3,8 Prozentpunkte geringer als 1999. Die 145 Institute meldeten 141.478 Teilnehmende. Für die übrigen 82 Institute schätzt die Zentralstelle für Fernunterricht eine Teilnehmerzahl von rund 9.400, so dass zusammen mit den Befragungsergebnissen hochgerechnet von 150.878 Teilnehmern und Teilnehmerinnen am Fernunterricht ausgegangen wird.

Bezogen auf die Institutsbefragung, mit der 93,8% aller Teilnehmenden erfasst wurden, ist die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in 2000 gegenüber dem Vorjahr um 17,1% gestiegen. Ihre Verteilung nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter zeigt die **Übersicht 85**.

Von den insgesamt 10 Themenbereichen ist bei fünf ein Zuwachs zu verzeichnen: Pädagogik, Psychologie: +239,8%[1]); Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung: +28,3%, Betriebswirte, Techniker, Übersetzer: +15,7%; schulische Lehrgänge: +14%; Mathematik, Naturwissenschaften, Technik: +2,2%[2]). Gleich geblieben ist der Themenbereich Geisteswissenschaften. Der im Jahr 2000 neu eingerichtete Themenbereich EDV-/Online-Lehrgänge[3]) weist 6,3% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus. Eine rückläufige Teilnehmerzahl haben drei Themenbereiche zu verzeichnen: Sozialwissenschaften: -4,6%, Wirtschaft und kaufmännische Praxis: -8,7%, Sprachen: -18,1%. Der Rückgang im Themenbereich Wirtschaft und kaufmännische Praxis hängt mit der erstmaligen gesonderten Erfassung der EDV-Lehrgänge zusammen, die dort zum großen Teil angesiedelt waren. Dagegen hält der rückläufige Trend bei Sprachen seit mehreren Jahren an – vermutlich aufgrund der zahlreichen alternativen Selbstlernmöglichkeiten.

Der Anteil derjenigen, die sich im Fernunterricht auf öffentlich-rechtliche und staatliche Prüfungen vorbereiten, umfasst rund ein Drittel aller Teilnehmer und Teilnehmerinnen (32,5%) und ist gegenüber 1999 (32,8%) fast gleich geblieben. Bei diesen Lehrgängen handelt es sich vorwiegend um solche mit einer längeren Laufzeit (bis zu dreieinhalb Jahre). Diese Lehrgangsdauer weist auf das erhebliche Weiterbildungsvolumen im Fernunterricht hin.

[1]) Quelle: Kochs, H., Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU), Köln

[1]) Diese Steigerungsrate entsteht durch die erstmalige Meldung eines Fernlehrinstituts mit allgemeinbildenden Fernlehrgängen, das im Ausland angesiedelt ist, aber Teilnehmende aus Deutschland betreut.

[2]) Die Steigerung ergibt sich trotz der Ausgliederung von EDV-Lehrgängen, die zum Teil hier erfasst waren.

[3]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.1.4

Übersicht 83: wbmonitor – Gründe und Umfang der Kooperation mit externen Einrichtungen/Institutionen in Prozent[1])

„Kooperieren Sie mit externen Einrichtungen/Institutionen zum/zur...“	Ja	Nein
Informationsaustausch	85,4	11,5
Abstimmung über Inhalte von Maßnahmen	65,5	30,5
Abstimmung über Prüfungen, Zertifizierungen	62,2	33,6
Kunden-/Teilnehmergewinnung	61,4	34,5
Gewinnung von (Honorar)Lehrkräften	53,4	42,9
Feststellung des Qualifikationsbedarfs	52,4	42,6
Finanzierung von Maßnahmen	50,2	46,2
Abstimmung über Zielgruppen	46,4	48,9
Abstimmung über die Dauer von Maßnahmen	46,2	49,8
Gewinnung von Plätzen für Betriebspraktika	44,4	51,1
Vermittlung von Maßnahmeteilnehmern in Arbeit	42,9	51,7
Einzelfallbezogene Finanzierung von Maßnahmen	42,4	51,4

[1]) Differenz von „ja“ und „nein“ zu 100%: keine Angabe

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 84: Bereichsgliederung der Fernlehrgänge 2001

Lehrgangsbereich	Anzahl	Prozent
Allgemeinbildender Bereich	379	24,2
Berufsbildender Bereich	1.188	75,8
Davon:		
Kaufmännisch-verwaltende Lehrgänge	455	38,3
Gewerblich-technische Lehrgänge	209	17,5
Informatik, Mathematik und Statistik	160	13,5
Kultur-/Sozialwissenschaften, Ausbilder-Eignung	101	8,5
Sprachen und Literatur	119	10,0
Gesundheit, Ernährung und Sport	119	10,0
Luftverkehr	22	1,9
Andere berufsfeldübergreifende Lehrgänge	3	0,3

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Der Anteil von Frauen (46%) ist gegenüber 1999 (44%) leicht gestiegen; Männer haben einen Anteil von 54% (1999 56%).[1]) Insgesamt bleibt das Verhältnis seit einigen Jahren weitgehend konstant. Inzwischen ist in sieben Themenbereichen der Frauenanteil höher als der der Männer, 1999 waren es sechs Themenbereiche. Die Männer sind insbesondere in den für sie „klassischen" Themenbereichen bei weitem stärker vertreten als Frauen – z.B. im Bereich Mathematik, Naturwissenschaften mit 74% und im Bereich Betriebswirte, Techniker, Übersetzer mit 88%.

Die Altersstruktur ist gegenüber den Vorjahren weitgehend gleich geblieben: Teilnehmer und Teilnehmerinnen bis unter 25 Jahre 15,1%, 25 bis unter 30 Jahre 17,7%, 30 bis unter 35 Jahre 16,7%. Die Gruppe mit 35 und mehr Jahren hat, da sie erheblich mehr Altersjahrgänge umfasst, mit 29,2% den größten Anteil[2]).

Die Neuanmeldungen liegen mit 104.844 wieder bei der in den Jahren 1996 bis 1998 erreichten Anzahl (jeweils um 100.000), nachdem es 1999 nur rund 80.500 waren.

5.2 Strukturen und Rahmenbedingungen

5.2.1 Novelle des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes[3])

Am 11. Juni 1999 hatte die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag und dem Bundesrat einen Bericht über die Umsetzung und Inanspruchnahme des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) vorgelegt. Dieser enthielt Hinweise auf technische und strukturelle Mängel des Gesetzes. Im Deutschen Bundestag waren die Defizitbereiche mehrfach Gegenstand parlamentarischer Debatten sowie einer Expertenanhörung am 30. Mai 2001. In diesen Debatten hatte die Bundesregierung unterstrichen, dass sie als Konsequenz aus dem Erfahrungsbericht und im Zuge der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung nach der BAföG-Reform auch eine grundlegende Reform des AFBG vornehmen wird. Der von der Bundesregierung eingebrachte Gesetzentwurf „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG-ÄndG)" vom 18. Juli 2001 wurde vom Deutschen Bundestag im November 2001 verabschiedet. Das neue AFBG (sogenannte „Meister-BAföG") ist am 1. Januar 2002 in Kraft getreten und sieht im Wesentlichen folgende Verbesserungen vor:

- Der Kreis der Geförderten und der Anwendungsbereich der Förderung wird ausgeweitet durch die Einbeziehung weiterer Fortbildungen, vor allem in den Gesundheits- und Pflegeberufen, an staatlich anerkannten Ergänzungsschulen, von Zweitfortbildungen und mediengestützten Fortbildungen.
- Die Leistungen für alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Aufstiegsfortbildungen werden verbessert durch einen Zuschuss in Höhe von 35% zu den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren, die Einbeziehung der Kosten des Prüfungsstücks bis zu 1.534 € und höhere Unterhaltsbeiträge bei Vollzeitmaßnahmen – zum Teil bereits durch die BAföG-Reform seit dem 1. April 2001.
- Die Familienkomponente wird gestärkt durch auf 179 € erhöhte Unterhaltszuschläge für Kinder, auf 128 € erhöhte Kinderbetreuungszuschüsse für Alleinerziehende sowie erleichterte Stundungs- und Erlassmöglichkeiten für geringverdienende Darlehensnehmer und -nehmerinnen mit Kindern.
- Eine größere Teilhabe von ausländischen Fachkräften wird erreicht durch Verkürzung der notwendigen Erwerbstätigkeit von fünf auf drei Jahre.
- Die Existenzgründungskomponente des Gesetzes wird verbessert durch einen auf 75% angehobenen Darlehenserlassbetrag, eine Verlängerung der Gründungs- und Einstellungsfristen für zwei Beschäftigte auf jeweils drei Jahre, einen auf 35.791 € erhöhten Vermögensfreibetrag und die Berücksichtigung auch vorgezogener Existenzgründungen sowie geringfügiger Beschäftigung.
- Auch wurde eine gründliche Vereinfachung des Verwaltungsverfahrens vorgenommen durch längere Bewilligungszeiträume, eine Reduzierung des Beantragungs- und Bewilligungsaufwands, ein einstufiges Verfahren der Darlehensgewährung und die Anwendung der allgemeinen Verfahrensgrundsätze des SGB.

Bereits ab 2002 werden Bund und Länder rund 46 Mio. € zusätzlich für das „Meister-BAföG" bereitstellen und damit den derzeitigen Mitteleinsatz in etwa verdoppeln. Die Finanzierung der Novelle mit einem Bundesanteil von rund 169 Mio. € bis 2005 wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung mit 66% und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie mit 34% getragen. Die Länder beteiligen sich mit 22% an den Kosten des Gesetzes. Mit der Reform sollen auch vor dem Hintergrund des sich verschärfenden Fachkräftemangels und des Generationenwechsels im Handwerk wirksame Impulse zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung und der Motivation zur Existenzgründung gegeben werden.

[1]) Bei diesen Zahlen wurden, wie in den Vorjahren auch, die Daten der Gruppe „Geschlecht unbekannt" in der Relation denen zugeordnet, von denen das Geschlecht bekannt war.

[2]) Bei diesen Angaben und den Vergleichen mit den Vorjahren ist zu berücksichtigen, dass die Gruppe derer, die ihr Alter nicht angeben, variiert; im Jahr 2000 waren es 21,3% und 1999 24,8%.

[3]) Vgl. auch Teil I, Kapitel 1 sowie Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.2.1; zur Umsetzung des AFBG im Jahr 2000; vgl. Kapitel 5.1.3

Übersicht 85: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 2000

Themenbereich	Merkmal	Teilnehmer/ Teilnehmer- innen	Davon							
			Männlich	Weiblich	Geschlecht unbekannt	Nach Alter				
		Insgesamt [1])				bis unter 25 Jahre	25 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 35 Jahre	35 und mehr Jahre	Alter unbekannt
Sozialwissenschaften	Anzahl	6.139	80	200	5.859	33	77	55	105	5.869
	Prozent	100,0	1,3	3,3	95,4	0,5	1,3	0,9	1,7	95,6
Pädagogik/Psychologie	Anzahl	14.501	6.148	8.145	208	535	871	1.562	10.774	759
	Prozent	100,0	42,4	56,2	1,4	3,7	6,0	10,8	74,3	5,2
Geisteswissenschaften	Anzahl	3.121	1.031	1.957	133	215	365	493	1.914	134
	Prozent	100,0	33,0	62,7	4,3	6,9	11,7	15,8	61,3	4,3
Sprachen	Anzahl	6.405	2.418	2.890	1.097	721	773	805	2.480	1.626
	Prozent	100,0	37,8	45,1	17,1	11,3	12,1	12,6	38,8	25,4
Wirtschaft und kaufmännische Praxis	Anzahl	41.111	16.292	18.934	5.885	6.827	8.024	7.967	8.552	9.741
	Prozent	100,0	39,6	46,1	14,3	16,6	19,5	19,4	20,8	23,7
Mathematik, Naturwissenschaften und Technik	Anzahl	18.364	10.991	3.819	3.554	1.824	3.251	3.365	3.869	6.055
	Prozent	100,0	59,9	20,8	19,4	10,0	17,7	18,3	21,0	33,0
Freizeit, Gesundheit, Haushaltführung	Anzahl	14.554	5.938	8.074	542	2.797	2.665	2.233	5.585	1.274
	Prozent	100,0	40,8	55,5	3,7	19,2	18,3	15,3	38,4	8,8
Schulische und sonstige Lehrgänge	Anzahl	18.610	8.652	9.747	211	5.193	4.524	3.877	4.695	321
	Prozent	100,0	46,5	52,4	1,1	27,9	24,3	20,8	25,2	1,7
Betriebswirte, Techniker Übersetzer	Anzahl	9.823	8.291	1.110	422	2.317	3.363	2.041	1.592	510
	Prozent	100,0	84,4	11,3	4,3	23,5	34,2	20,8	16,2	5,2
EDV-Lehrgänge/Online-Lehrgänge [2])	Anzahl	8.850	6.281	1.984	585	865	1.062	1.190	1.759	3.974
	Prozent	100,0	71,0	22,4	6,6	9,7	12,0	13,4	19,9	44,9
Insgesamt	**Anzahl**	**141.478**	**66.122**	**56.860**	**18.496**	**21.327**	**24.975**	**23.588**	**41.325**	**30.263**
	Prozent	**100,0**	**46,7**	**40,2**	**13,1**	**15,1**	**17,7**	**16,7**	**29,2**	**21,4**

[1]) Erfasst wurden 93,8 % der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen.

[2]) Dieser Bereich wurde im Jahr 2000 erstmals statistisch gesondert erfasst.

Quelle Statistisches Bundesamt, Freiwillige Fernunterrichtsstatistik 2000, Stichtag 31. Dezember 2000

5.2.2 Novellierung des Fernunterrichtsschutzgesetzes[1])

Das Fernunterrichtsschutzgesetz ist im Rahmen der Umsetzung der EU-Richtlinie über Verbraucherschutz bei Vertragsabschlüssen im Fernabsatz novelliert worden. Die Richtlinie schreibt eine Reihe von Informationen vor, die dem Verbraucher vor Vertragsschluss zur Verfügung stehen müssen, u.a. Identität des Lieferers, wesentliche Eigenschaften der Ware oder Dienstleistung, Preise, Lieferkosten, Bestehen des Widerrufsrecht, Hinweise auf Kosten für die Fernkommunikationstechnik. Die Umsetzung der „Fernabsatzrichtlinie" in deutsches Recht erfolgte im Fernabsatzgesetz, wobei in Artikel 5 die Änderungen des Fernunterrichtsschutzgesetzes vorgenommen wurden. Zugleich wurden ergänzende Anpassungen im Fernunterrichtsschutzgesetz vorgenommen, die aufgrund der langjährigen Praxis der Gesetzesanwendung sinnvoll erschienen. Dies sind z.B.:

- Die Möglichkeit der Zahlung der Lehrgangskosten in einem Betrag; dies war insbesondere bei kürzeren Lehrgängen sinnvoll und bei vom Arbeitgeber bezahlten Fernunterrichtslehrgängen, bei denen eine Einmalzahlung bevorzugt wird.
- Die Möglichkeit der Anwesenheit des Vertreters des Fernunterrichtsinstituts bei Vertragsabschluss; der Kunde hat jedoch im Falle der Anwesenheit des Vertreters ein zeitlich erweitertes Rücktrittsrecht, um einen Missbrauch auszuschließen.
- Die Zulassung von Fernlehrgängen wurde erleichtert; bei Vorliegen wesentlicher Unterlagen soll bereits eine vorläufige Zulassung ausgesprochen werden.
- Auch wurde die Umstellung in Euro-Beträge zum 1. Januar 2002 vorgenommen.

Insgesamt hat durch das Inkrafttreten des Fernabsatzgesetzes das Fernunterrichtsschutzgesetz eine wichtige Bestätigung gefunden. Viele der umfassenden Informations- und Vertragspflichten, die in den vergangenen Jahren zum Teil als zu streng kritisiert wurden, sind nun generell zum Schutz des Verbrauchers im Fernabsatz (Teleshopping, Versandhandel) vorgesehen. Außerdem wurde bei der Anpassung der bisher unterschiedlichen Widerrufsfristen in den Verbraucherschutzgesetzen das im Fernunterrichtsschutzgesetz bestehende 14-tägige Widerrufsrecht, das eine schwebende Wirksamkeit des Vertrages vorsieht, als Vorbildmodell in das Bürgerliche Gesetzbuch übernommen und damit eine Vereinheitlichung der Widerrufsfristen in den unterschiedlichen Verbraucherschutzgesetzen erreicht.

5.2.3 Ordnung der beruflichen Weiterbildung

• Erlassene neue Fortbildungsverordnungen

Nach der Vereinbarung der Sozialpartner von 1996[2]) sollen weit verbreitete Kammerregelungen in aktualisierte Rechtsverordnungen überführt werden. Diese Arbeiten wurden fortgesetzt, aber auch weitere Einzelvorhaben bearbeitet:

Geprüfter Fachberater im Vertrieb/
Geprüfte Fachberaterin im Vertrieb[3])

Hier liegt ein gegenüber den bisherigen Kammerregelungen aktualisierter Abschluss für Außendienstmitarbeiter und -mitarbeiterinnen in Unternehmen vor. Gerade die dort zahlreich vorhandenen Quereinsteiger erhalten damit die Möglichkeit eines einschlägigen beruflichen Abschlusses.

[1]) Zur Fernunterrichtsstatistik vgl. Kapitel 5.1.5

[2]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.3

[3]) Verordnung vom 31. Oktober 2001 (Bundesgesetzblatt I, Seite 2882)

Geprüfter Fachkaufmann für Büromanagement/
Geprüfte Fachkauffrau für Büromanagement[1])

Dieser Abschluss stellt einen Qualifikationsnachweis für gehobene Assistenz- und Sachbearbeitertätigkeiten sowie für Koordinationsfunktionen im Sekretariatsbereich dar. Er löst die Verordnung „Geprüfter Sekretariatsfachkaufmann/Geprüfte Sekretariatsfachkauffrau" vom 3. Dezember 1996 ab. Gegenüber der alten Regelung wurden einige Prüfungsanforderungen neu gefasst und auf Kurzschrift verzichtet.

Geprüfter Fachkaufmann Einkauf und Logistik/
Geprüfte Fachkauffrau Einkauf und Logistik[2])

Der Absolvent weist nach, dass er die zentralen Aufgaben des Einkaufs, das Beschaffungsmarketing bzw. die Vertragsgestaltung oder die zentralen Aufgaben der Lagerwirtschaft und Disposition beherrscht. Der Wachstumsbranche Logistik steht damit eine Qualifikation zur Verfügung, die der zentralen und gestiegenen Bedeutung dieser gehobenen Tätigkeiten entspricht. Die Kammerregelungen zum Fachkaufmann bzw. zur Fachkauffrau für Einkauf und Materialwirtschaft, für Logistik und für Vorratswirtschaft wurden aufgehoben.

Geprüfter Personalfachkaufmann/
Geprüfte Personalfachkauffrau[3])

Beratungsaufgaben bzw. operative und strategische Aufgaben des Personalwesens und der Unternehmensführung können von Absolventen und Absolventinnen dieses branchenübergreifenden Abschlusses wahrgenommen werden.

Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen[4])

Die gemäß §9 Werkstättenverordnung geforderte sonderpädagogische Zusatzqualifikation für die Arbeit als Gruppenleiter in Werkstätten für behinderte Menschen kann nun auch durch eine öffentlich-rechtliche Prüfung nachgewiesen werden. Ergänzend hierzu hat das Bundesinstitut für Berufsbildung eine Lehrgangsempfehlung vorgelegt. Darin schlagen sich die vielfältigen Anforderungen, denen die Fachkräfte, die meist über einen Aus- und Fortbildungsabschuss in einem gewerblichen Beruf verfügen, nieder. Sie müssen berufsfördernde, persönlichkeitsbildende therapeutische Kompetenzen besitzen, um auf Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen eingehen, sie ins Arbeitsleben eingliedern und auch wirtschaftlichen Belangen Rechnung tragen zu können.

• Vorgesehene Verordnungen

Für den Bereich der sicherheitsrelevanten Berufe wird neben einer neuen Ausbildungsordnung[5]) eine Fortbildungsverordnung erarbeitet, die insbesondere den unternehmerischen Tätigkeitsbereich umfasst. Auch ist vorgesehen, die Abschlüsse Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtungen Druck, Elektrotechnik und Chemie zu novellieren; die Fachrichtung Schuhfertigung wird aufgehoben. Des Weiteren besteht nach den Ergebnissen eines Grundsatzgesprächs des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit den Sozialpartnern im Herbst 2001 Einvernehmen darüber, den Controller, den Fachkaufmann Außenwirt-

[1]) Verordnung vom 31. Oktober 2001 (Bundesgesetzblatt I, Seite 2887)

[2]) Verordnung vom 31. Oktober 2001 (Bundesgesetzblatt I, Seite 2892)

[3]) Verordnung vom.11. Februar 2002 (Bundesgesetzblatt I, Seite 930)

[4]) Verordnung vom 25. Juni 2001 (Bundesgesetzblatt I, Seite 1239)

[5]) Die Ausbildungsordnung für den Beruf „Fachkraft für Schutz und Sicherheit" soll zum 1. August 2002 in Kraft treten; vgl. auch Kapitel 3.1.1.

schaft, den Dolmetscher bzw. Übersetzer sowie auf der sogenannten „3. Ebene" die Abschlüsse Betriebswirt und Technischer Betriebswirt durch Rechtsverordnungen zu regeln.

• Neuordnung der IT-Weiterbildung[1])

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hatte im Juni 1999 das Bundesinstitut für Berufsbildung mit vorbereitenden Arbeiten zur Regelung der IT-Weiterbildung beauftragt. Diese Arbeiten wurden durch einen von den Spitzenorganisationen der Sozialpartner benannten Fachbeirat begleitet.

In einem ersten Schritt sind 29 Spezialistenprofile[2]) benannt worden, die die erste Karrierestufe des neuen IT-Weiterbildungssystems (vgl. **Schaubild 18**) bilden. Sie decken die gesamte Geschäftsprozesskette von der Analyse, Beratung, Produktentwicklung, Vertrieb, Administration bis zum Support ab. Eine öffentlich-rechtliche Prüfung ist für die Spezialistenprofile nicht vorsehen, sondern der Abschluss wird zertifiziert. Die Zertifizierungsstelle muss von der Trägergemeinschaft für Akkreditierung GmbH akkreditiert sein. Den Spezialistenprofilen liegen folgende Kriterien zugrunde:

– Es handelt sich bei den Spezialisten um klar definierte Profile, die nicht durch andere ersetzt werden können.
– Die Spezialistenprofile orientieren sich am Arbeitsprozess und sollen gleichzeitig auf die nächste Karrierestufe vorbereiten.
– Die Qualifizierung und Zertifizierung zum Spezialisten soll in etwa ein Jahr umfassen.

Auf diese Anforderungen wird in der Rechtsverordnung für die Prüfung der nächsten Karrierestufen (operative und strategische Professionals) Bezug genommen. In einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern sind die Spezialistenprofile aufgeführt und beschrieben. Diese Vereinbarung ist Teil der Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung auf der Ebene der operativen Professionals.

In einem zweiten Schritt wurden vier operative Professionals und zwei strategische Professionals definiert. Sie bilden die 2. und 3. Karrierestufe des IT-Weiterbildsungssystems. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat gemeinsam mit den Sozialpartnern den Entwurf der „Verordnung über die berufliche Fortbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik" vorgelegt; sie wird im April 2002 in Kraft treten. Es werden darin die Abschlüsse der operativen Professionals Geprüfter IT-Entwickler/Geprüfte IT-Entwicklerin (IT Engineer), Geprüfter IT-Projektleiter/Geprüfte IT-Projektleiterin (IT Manager), Geprüfter IT-Berater/Geprüfte IT-Beraterin (IT Consultant), Geprüfter IT-Ökonom/Geprüfte IT-Ökonomin (IT Commercial Manager) und die der strategischen Professionals Geprüfter Informatiker/Geprüfte Informatikerin (IT System Engineer) sowie Geprüfter Wirtschaftsinformatiker/Geprüfte Wirtschaftinformatikerin (IT Business Engineer) geregelt. Zu den Prüfungsanforderungen im Einzelnen:

Bei den Prüfungen zu den operativen Professionals (2. Karrierestufe) wurden folgende Qualifikationsbereiche berücksichtig: IT-Kompetenz, Personalmanagement, Budgetmanagement, technical engineering, process engineering, Projektmanagement, Marketing. Die Kompetenzfelder technical engineering, process engineering, Projektmanagement und Marketing sind je nach Fortbildungsprofil unterschiedlich ausgeprägt. Englisch ist eine der profilgebenden Qualifikationen. Eine der schriftlich zu lösenden Aufgaben wird daher in Englisch gestellt. Der Bereich Mitarbeiterführung/-management ist eine ebenentypische Qualifikation. Deshalb ist für alle Profile ein identischer Prüfungsteil vorgesehen. Der Prüfungsteil Mitarbeiterführung/-management ist so ausgestaltet, dass er als schriftlicher Teil der Ausbilder-Eignungsprüfung anerkannt wird. Wird beim Prüfungsteil Personalführung/-management eine mündliche Prüfung wählt, die der praktischen Prüfung der Ausbildungs-Eignungsverordnung gleichwertig ist, wird die gesamte Ausbildungseignung erteilt. Die Prüfungen wurden prozessorientiert gestaltet, d.h. Gegenstand der Prüfung sind Arbeits- und Geschäftsprozesse, die ganzheitlich geprüft werden. Folgende Prüfungsteile wurden festgelegt:

– Durchführen von betrieblichen Prozessen oder Teilprozessen, Erstellen einer Dokumentation, Präsentation und Fachgespräch; ein Teilprozess kann die Erstellung einer Lösungskonzeption sein;
– profilbezogene schriftliche Prüfung mit drei Situationsaufgaben, die sich an Arbeits- und Geschäftsprozessen orientieren;
– Nachweis der Mitarbeiterführungskompetenz durch eine kombinierte schriftliche und mündliche Prüfung, mit einer IT-spezifischen Aufgabenstellung; damit wird auch ein Teil der Ausbildereignung nachgewiesen.

Auf der Ebene der strategischen Professionals (3. Karrierestufe) steht der IT System Engineer für eine technisch geprägte dispositive Qualifikation, der IT Business Engineer für eine kaufmännisch dispositive Qualifikation. Beide Qualifikationen stehen für die Formulierung der Geschäftspolitik eines Unternehmens oder eines Unternehmensbereiches bei der Ressourcenplanung (Budget und Personal), Produktlinienplanung und Investitionsplanung. Für die strategischen Professionals wurde folgendes Prüfungsmodell realisiert:

– bearbeiten eines business case mit einer für einen Betrieb strategischen Fragestellung, Präsentation und Fachgespräch;
– profilbezogene schriftliche Prüfung mit einer Situationsaufgabe, die sich an Geschäftsprozessen in internationalen Zusammenhängen orientiert;
– Nachweis der Kompetenzen in strategische Personalplanung, Personalführung und Personalentwicklung ist durch eine situationsbezogenes Gespräch nachzuweisen.

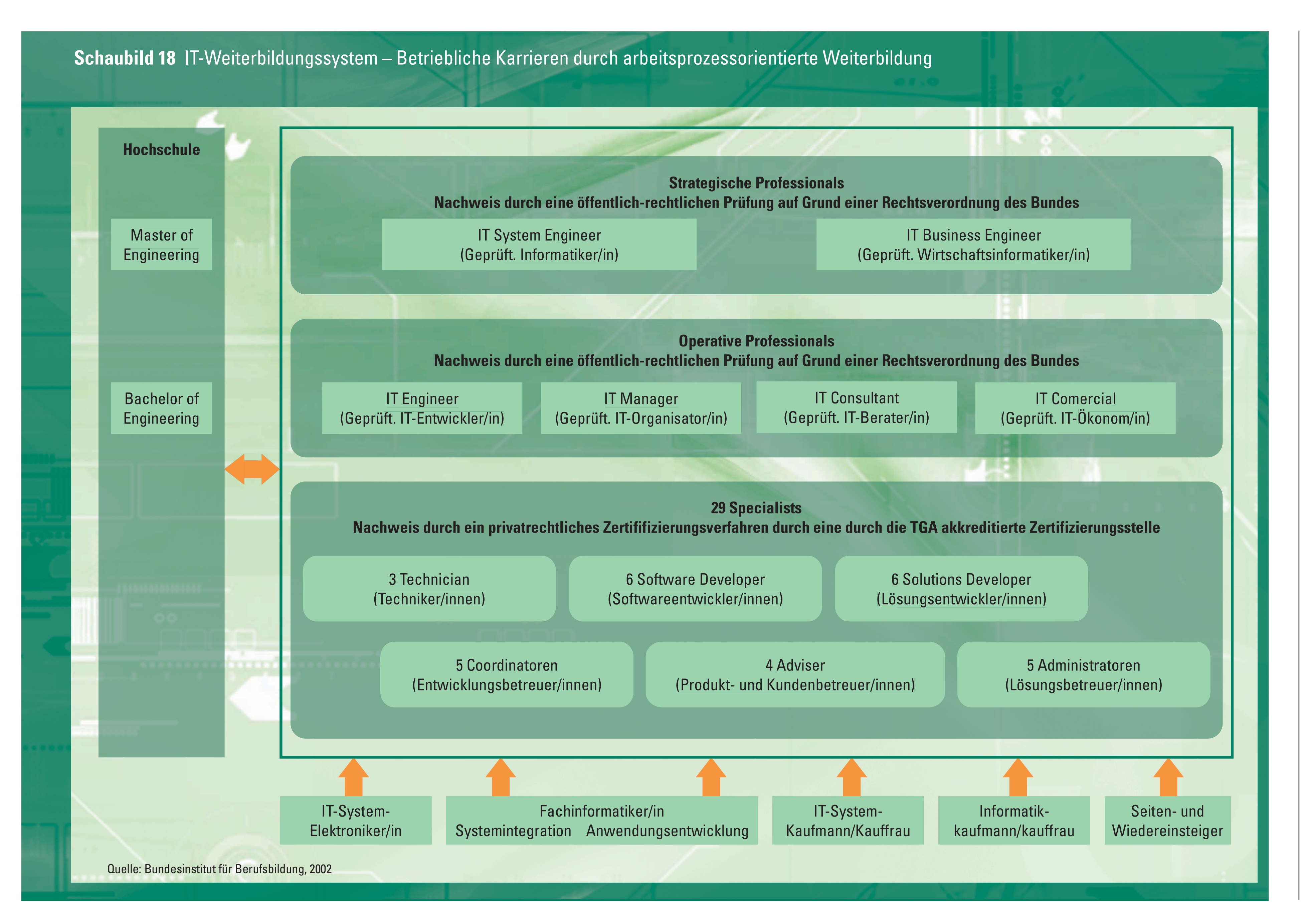
Hinsichtlich des Nachweises einer umfassenden Sprachkompetenz in Englisch wurde bei den strategischen Professionals ein anderer Weg beschritten. Sie ist bereits bei der Zulassung zur Prüfung durch ein Zeugnis oder durch den Nachweis eines Auslandsaufenthalts nachzuweisen.

Mit dem neuen IT-Weiterbildungssystem steht den Absolventen und Absolventinnen der Ausbildungsberufe im IT-Bereich, insbesondere aber auch Quereinsteigern, ein attraktives und zukunftsorientiertes Angebot der Aufstiegsfortbildung zur Verfügung. Auch haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialpartner und die beteiligten Bundesministerien (Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie) unter Hinweis auf bildungspolitische Beschlüsse verschiedener Gremien der Sozialpartner, des Bundes und der Länder für die Anwendung eines hochschulkompatiblen Leistungspunktesystems auf die berufliche Bildung am Beispiel der IT-Fortbildung ausgesprochen. Damit soll den Belangen nach Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung und nach mehr Durchlässigkeit zu den Hochschulen Rechnung getragen werden.

[1]) Vgl. auch Kapitel 3.2.1

[2]) Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.2.2

Schaubild 18 IT-Weiterbildungssystem – Betriebliche Karrieren durch arbeitsprozessorientierte Weiterbildung



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2002

- Systematik von Qualifikationsebenen in der geregelten Aufstiegsfortbildung

Die Spitzenorganisationen der Sozialpartner haben 1996 im Rahmen ihrer Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung eine Expertengruppe „Fachwirte-/Fachkaufleute-Konzept“[1]) damit beauftragt, eine „Systematik von Qualifikationsebenen in der geregelten Aufstiegsfortbildung nach BBiG“ zu entwickeln. Mit Hilfe der Systematik sollten eine einheitliche Begriffsbildung eingeführt und eine bessere Übersicht über die vorhandenen Fortbildungsregelungen in Industrie und Handel geschaffen werden, auch sollten die einzelnen Fortbildungsregelungen eingeordnet werden können und eine einheitliche Behandlung der Fortbildungsregelungen erleichtert werden. Diese Arbeit wurde im November 2000 abgeschlossen. Das entwickelte Systemkonzept der Sozialpartner ordnet die bestehenden Fortbildungsregelungen drei oberhalb der Ausbildung liegenden Qualifikationsebenen zu:

– Auf der ersten Ebene werden Fortbildungsabschlüsse angeordnet, die sich von der Ausbildung durch bestimmte Zusatzqualifikationen abheben, wie sprachliche Qualifikationen, Beratungskompetenzen, Spezialkenntnisse von Produkten und Produktionsverfahren.

– Die zweite Qualifikationsebene ist das Niveau der mittleren Fach- und Führungskräfte, hier sind insbesondere die Abschlüsse von Meistern, Fachwirten und Fachkaufleuten angesiedelt.

– Der dritten Ebene sollen die Qualifikationen für die Leitungsfunktionen mittelständischer Unternehmen bzw. von dezentralen Organisationseinheiten großer Unternehmen zugeordnet werden.

Nach dem Verständnis der Sozialpartner sind die Abschlüsse der zweiten Qualifikationsebene dem Bachelor-Niveau, die der dritten Ebene dem Masterniveau des Hochschulbereichs zuzuordnen. Fortbildungsberufe gleicher Bezeichnung auf derselben Qualifikationsebene haben vergleichbare Zugangsvoraussetzungen, vergleichbare Funktionsbilder und gleichrangige Qualifikationsprofile. Zwischen verschiedenen Abschlüssen der Qualifikationsebenen ergeben sich „horizontale“, „vertikale“ und „diagonale“ berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Sozialpartner wollen diese Konzeption in Zukunft ihren eigenen Regelungsbemühungen und den Fortbildungsordnungen des Bundes zugrunde legen.

5.2.4 Entwicklungschancen durch kaufmännische Aufstiegsfortbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat in einem Projekt die beruflichen Entwicklungschancen von Absolventen und Absolventinnen kaufmännischer Aufstiegsfortbildung[2]) durch Fallstudien in den Dienstleistungsbranchen Handel, Verkehr, Banken, Versicherungen, Allfinanzdienstleistungen, Handwerk, Logistik, IT-Dienstleistungen untersucht. Ermittelt wurden branchenübergreifend gemeinsame Merkmale und Einflussgrößen, insbesondere mit Blick auf die Verflachung der Unternehmenshierarchien und den Konkurrenzdruck durch Hochschulabsolventen und -absolventinnen. Folgende Ergebnisse sind hervorzuheben:

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.4.1

[2]) Forschungsprojekt „Berufliche Entwicklungschancen durch kaufmännische Aufstiegsfortbildung“; Veröffentlichung des Abschlussberichts in Vorbereitung

- Die klassischen Aufstiegsmöglichkeiten bleiben trotz Veränderung der Unternehmensstrukturen erhalten; sie modernisieren sich und werden durch neue Aufstiegsmöglichkeiten untersetzt.

Die Reorganisationstätigkeit der Unternehmen führt in den klassischen Dienstleistungsbranchen tendenziell zu einer wechselseitigen Integration von Aufbauorganisation und Projektorganisation; in den innovativen Organisationseinheiten der traditionellen Unternehmen wie in den neuen Branchen dominiert in der Startphase die Projektorganisation[1]), mit dem Wachstum der innovativen Organisationseinheiten und Unternehmen bilden sich Aufbauorganisationen zur Unterstützung der Projekte und zu ihrer Integration in die Unternehmensorganisation aus. Die klassischen Karrierepfade in der Aufbauorganisation der Unternehmen werden auf diese Weise durch Entwicklungsmöglichkeiten in der Projektorganisation untersetzt. Sie selbst behalten ihre Bedeutung; ob sie dabei, wie häufig unterstellt, künftig quantitativ an Gewicht verlieren, scheint nach den Untersuchungsergebnissen eher fraglich. Durch Diversifizierung von Produkten und Dienstleistungen differenzieren sich Fachkarrieren, insbesondere für Entwicklungs- und Beratungsfunktionen.

Insgesamt zeigen bzw. bestätigen die Erhebungen folgendes Spektrum beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten für Absolventen und Absolventinnen der Aufstiegsfortbildung in der Dienstleistungswirtschaft, das sowohl aus der Sicht der Unternehmen als auch aus der Sicht der aufstiegsorientierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf absehbare Zeit erhalten bleibt:

– Entwicklung zum selbstständigen Unternehmer in kleinen und mittleren Betrieben,

– Aufstieg zum Filialleiter in Verbundunternehmen/Unternehmen mit Filialstruktur,

– Aufstieg zum Gruppen- oder Bereichsleiter in größeren Unternehmen,

– Fachkarrieren, z. B. Spezialisten, Berater,

– Aufstieg zum Projektleiter und

– Seiteneinstieg aus anderen Branchen auf dem Niveau der Aufstiegsberufe[2]).

Führung bzw. Moderation von (kleineren) Mitarbeitergruppen ist vor allem für die zunehmende Projektorganisation der Basisprozesse in den Unternehmen unverzichtbare Funktionsanforderung. Dies ist ein wesentlicher Grund dafür, dass mittlere Führungsfunktionen selbst beim Abbau der Unternehmenshierarchien nicht infrage gestellt werden. Darüber hinaus werden Fähigkeiten zur Teamarbeit, Führung und Moderation zu zentralen Anforderungen auch aller anderen genannten Aufstiegsfunktionen. Unternehmensvertreter betonten in der Befragung, dass betriebliche Erfahrung dafür unerlässlich sei. Vor allem deshalb sind die „Kaminkarrieren“ im Fachbereich nach wie vor aktuell.

[1]) Kennzeichnend für diese Situation sind kundenbezogene Dienstleistungsprojekte; sie sind z. B. für IT- und Logistik-Dienstleistungen typisch, aber auch in tradierten Dienstleistungen von Banken/Versicherungen gewinnen sie in Form von Allfinanz-/Full-Service-Leistungen und Serviceteams zunehmende Bedeutung.

[2]) Branchenumstiege sind nach den Projektbefunden vor allem für jene (30- bis 40-Jährigen) interessant, die ihre Aufstiegschancen im Unternehmen verpasst sehen. Mit der Privatisierung und Kommerzialisierung öffentlicher Dienstleistungen, insbesondere von Bahn, Post, dem öffentlichen Personennahverkehr und Flughäfen, entwickeln sich neue Karrierepfade für Aufsteiger.

- Die traditionellen Aufstiegsfelder sind durch Konkurrenz von Hochschulabsolventen und -absolventinnen nicht unmittelbar gefährdet; stattdessen bestehen realistische Chancen, die traditionellen Aufstiegsmöglichkeiten auszubauen.

Dies hat mehrere Gründe: Der für Großunternehmen typische Befund ist, dass vorwiegend Aufsteiger neben Hochschulabsolventen die mittleren Führungspositionen besetzen (z.B. Sachgebietsleitung beim Großspediteur, Filialleitung bei Banken, Facheinkäufer im Zentraleinkauf von Einzelhandelsverbundunternehmen). Ihr Vorteil gegenüber Hochschulabsolventen sind nach Aussagen der Unternehmensvertreter die detaillierte Kenntnis der Basisprozesse[1]) und Betriebserfahrungen. Ihnen werden deshalb in den Großunternehmen im Wesentlichen die operativen Funktionen/Aufgaben zugewiesen, dagegen kaum solche von strategischer Bedeutung. Ein weiterer Grund ist, dass sich in den großen etablierten Branchenunternehmen Hochschulabsolventen für die dortige mittlere Führungsebene kaum interessieren. Als Konkurrenten erwiesen sich hingegen in den Untersuchungen die Absolventen der Berufsakademien; sie spielen jedoch quantitativ bzw. wegen ihrer regional begrenzten Verfügbarkeit noch keine wesentliche Rolle.

Im traditionellen Mittelstand finden sich (bis auf Unternehmen, die der Art der Dienstleistung und der Kunden wegen von vornherein hauptsächlich Akademiker beschäftigen) kaum Hochschulabsolventen. Hier rekrutiert sich der Geschäftsführungsnachwuchs fast ausschließlich über das Berufsbildungssystem, da die Inhaber dieser Unternehmen Fach- und Führungspersonal bevorzugen, welches das Geschäft „von der Pike auf“ beherrscht.

Auf diese Weise spiegelt sich das Bildungssystem in den Unternehmenshierarchien der traditionellen Branchen wider. Die Untersuchungen zeigen aber auch, dass der Anteil strategischer Aufgaben in den klassischen operativen Funktionen wächst. In Zukunft muss sich noch erweisen, ob dadurch die Konkurrenzsituation tatsächlich verschärft wird. Ein dauerhaft hoher Anteil von Abiturienten an den Aufsteigern könnte hier stabilisierend zugunsten der Aufstiegsfortbildung wirken.

Anders stellt sich die Situation in den jungen Branchen dar: Die untersuchten Unternehmen der Logistik und IT-Dienstleistungen rekrutierten zunächst überdurchschnittlich viele Fachhochschul-/Hochschulabsolventen. Gleichzeitig wurden hier aber auch Fälle von Projektorganisation gefunden, in denen Aufsteiger Akademikern vorgesetzt sind. Praxiserfahrene Seiteneinsteiger ohne Hochschulabschluss werden durchaus als Alternative geschätzt. Die Befragten rechnen aber übereinstimmend damit, dass ohne gezielte statusbezogene Aufwertung der Aufstiegsfortbildung längerfristig der Statusvorteil von Hochschulabsolventen durchschlägt. Externe Aufstiegsfortbildung dient personalpolitisch überwiegend nicht der gezielten Funktionsvorbereitung, sondern als Eintrittsbedingung innerbetrieblicher Mitarbeiterförderung.

Aufstiegsfortbildung ist in den Dienstleistungsbranchen mit langjähriger Fortbildungstradition (Handwerk, Verkehr, Handel, Banken, Versicherungen) konzeptionell in der Personalpolitik verankert. Sie dient allerdings im überwiegenden Teil der untersuchten Fälle – auch bei finanzieller Unterstützung durch die Unternehmen – in erster Linie nicht der direkten Funktionsvorbereitung, sondern der Schaffung einer generellen betrieblichen Qualifikationsreserve für die Besetzung von Aufstiegspositionen, d.h. als Ausgangsbasis für eine innerbetriebliche Auswahl und individuelle Förderung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Der Anteil der Abiturienten an der dualen Berufsausbildung[1]) erweitert den Spielraum größerer Unternehmen für eine aufstiegsbezogene Personalpolitik und insbesondere für einen Ausbau der Aufstiegsmöglichkeiten.

Aus Unternehmenssicht kommt es nach den Interviewaussagen bei der externen Aufstiegsfortbildung weniger auf die Vermittlung kaufmännischen Wissens an, als auf die Anregung von Führungsfähigkeiten und die Fähigkeit, „sich in den Kunden hineinzuversetzen“. In den betrieblichen Seminarangeboten für Führungskräfte dominieren entsprechende Themen wie Kommunikation und Konfliktbewältigung, Rhetorik, Verhandlungsführung, Verkauf, Stress/Mobbing, Teamfähigkeit, Gruppenarbeit, Arbeit mit den Kunden. Externe Fortbildungsangebote, die diesen Bedingungen noch nicht Rechnung tragen, verlieren insoweit immer mehr ihren personalpolitischen Stellenwert. Mit Blick auf die Schwerpunkte der aktuellen Qualifikationsnachfrage muss der bisher übliche Sammelbegriff „kaufmännische Aufstiegsfortbildung“ für diese Angebote überdacht werden.

Die jungen Branchen Logistik und IT-Dienstleistungen decken ihren Personalbedarf zunächst weitgehend über Seiteneinsteiger, vorrangig Fachhochschul- oder Hochschulabsolventen mit teilweise fachfremden Studienabschlüssen. Sie signalisieren Bedarf an Fortbildungsmodellen gerade auch für diese Klientel. Leistungsfähigere Unternehmen ersetzen hier das fehlende externe Angebot durch intern zertifizierte Aufstiegsfortbildung (z.B. über ein Stufensystem Junior Consult/Professional Consult/Senior Consult). Soziale Qualifikationen haben darin einen dominanten Stellenwert: Projektmanagement, Präsentations- und Verkaufstechniken, Gesprächsführung und Moderation, Techniken kreativer Planung.

- Aufstiegsfortbildung dient zunehmend auch neuen Zielgruppen.

Aufstiegsfortbildung wird zurzeit auch von Zielgruppen in Anspruch genommen, die bislang bei der Gestaltung des Fortbildungsangebots nicht im Blickfeld standen und für die das Bildungssystem keine gleichwertigen alternativen Angebote bereithält:

– Nachqualifizierung für geschäftsführende Funktionen kleiner und mittlerer Unternehmen, die in erster Linie der Verbesserung der Führungsqualifikationen in Verbindung mit betriebswirtschaftlichen Qualifikationen und der Status-/Qualifikationsdifferenzierung gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dient;

– Erwerb eines (ersten) branchenberuflich qualifizierenden Abschlusses auf „Aufstiegsniveau“ für Seiteneinsteiger ohne einschlägige Berufsausbildung (Studienabbrecher, Hochschulabsolventen, ehemalige Zeitsoldaten, Branchenumsteiger)[2]);

[1]) So werden z.B. im Zentralen Einkauf von Verbundunternehmen (Fachfunktionen mit Budgetverantwortung) nach Aussagen von Unternehmensvertretern Aufsteiger ihrer detaillierten Warenkenntnis wegen prädestiniert, Hochschulabsolventen dagegen wegen ihrer Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeit.

[1]) Vgl. Kapitel 2.1.1

[2]) Diese Fortbildungsfunktion gewinnt nach Aussagen von Branchenexperten angesichts der zunehmenden Branchendynamik und der damit verbundenen Arbeitsmarktmobilität an Gewicht. Für diese Zielgruppe ist der Bedarf nach branchenbezogenen Grundlagenqualifikationen erfahrungsgemäß deutlich höher als bei den anderen Zielgruppen. Bemerkenswert ist ferner, dass Hochschulabsolventen über Fortbildungsabschlüsse Branchenspezialisierung und Branchenintegration zu gewinnen suchen.

– Öffnung von Entwicklungsoptionen für innerbetrieblichen Aufstieg durch funktionsspezialisierende Fortbildung, z. B. auch für Hochschulabsolventen und für aufstiegsorientierte Umsteiger in andere Unternehmen.[1])

Aufstiegsfortbildung sollte insgesamt nach den Ergebnissen dieser Untersuchung künftig eine stärker bedarfsgerechte Funktions- und Handlungsorientierung erhalten und es bedarf flexiblerer Regelungskonzepte, mit denen die verschiedenen Zielgruppenansprüche in einem gemeinsamen Berufskonzept aufgefangen werden (Zusatzqualifikationen, Weiterbildungsbausteine). Generell wurde auch festgestellt, dass die Bedeutung der Aufstiegsfortbildung für die Professionalisierung der mittleren Fach- und Führungsfunktionen sowie die Qualifikationsversorgung vor allem des unternehmerischen Mittelstandes bei den Beteiligten und in der Öffentlichkeit (mit Ausnahme des Handwerks) noch zu wenig bekannt ist.

5.2.5 Initiative zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung

Auf der Grundlage eines Beschlusses der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit[2]) hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen seiner Zuständigkeit eine Initiative zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung[3]) gestartet. Diese Initiative umfasst folgenden Gruppen von Maßnahmen:

– Stärkung der Nachfrager und Nachfragerinnen nach beruflicher Weiterbildung,
– Unterstützung von Initiativen zur Qualitätssicherung bei Weiterbildungsanbietern,
– unabhängige Weiterbildungstests sowie Entwicklung neuer und ergänzender Instrumente der Qualitätssicherung.

Diese Strukturierung kann nicht vollständig trennscharf sein, da eine Reihe von Einzelmaßnahmen erst entwickelt werden müssen. Andere Maßnahmen sind sowohl der Nachfrage- wie der Angebotsseite zuzurechnen. Zu den Schwerpunkten im Einzelnen:

• Stärkung der Weiterbildungsnachfrager und -nachfragerinnen

Auf dem Markt beruflicher Weiterbildung treten sowohl Individuen als auch Unternehmen und Organisationen als Nachfrager auf. Um das kritische Verbraucherverhalten zu unterstützen, sind deshalb unterschiedliche Maßnahmen erforderlich.

Bezogen auf die Individuen geht es um:

a) Verbesserung der Informationsmöglichkeiten durch die Verbesserung der bestehenden Datenbanken und Suchmaschinen über die Angebote in der beruflichen Weiterbildung, den Aufbau einer Datenbank über bestehende Träger und Anbieter in der beruflichen Weiterbildung sowie die Vernetzung bestehender Datenbanken mit dem Bildungsserver[4]),

b) Verbesserung des Qualitätsbewusstseins durch die Neufassung der Checkliste des Bundesinstituts für Berufsbildung für ein kritisches Weiterbildungsverhalten von Individuen, eine Übersicht über bestehende Qualitätsringe und Qualitätssiegel in der beruflichen Weiterbildung, die Prüfung von Möglichkeiten des Einbaus von Qualitätskriterien in bestehende Weiterbildungsdatenbanksysteme sowie Tests ausgewählter Weiterbildungsangebote als Informationsmöglichkeit für Weiterbildungsnutzer.

Bezogen auf Unternehmen und Organisationen geht es um eine Erhebung verfügbarer betrieblicher Kriterienkataloge zur Auswahl von Weiterbildungsangeboten, Gespräche zwischen den Sozialpartnern über einheitliche Qualitätskriterien in der beruflichen Weiterbildung auf der Grundlage der Kriterien der Bundesanstalt für Arbeit sowie die kontinuierliche Verbesserung der Qualitätskriterien der Bundesanstalt für Arbeit bei der Auswahl von Trägern und Angeboten der beruflichen Weiterbildung.

• Unterstützung von Initiativen zur Transparenz und Qualitätssicherung bei Weiterbildungsanbietern

Für Anbieter von Weiterbildung stellt die Qualität ihrer Produkte einen Marketingfaktor dar. Insoweit besteht hier zur Qualitätssicherung auch ein betriebliches Eigeninteresse. Über Projekte fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung Qualitätsringe bei Trägern beruflicher Weiterbildung. Es handelt sich dabei um

– Unterstützung zur Bildung von Qualitätssicherungsringen in innovativen Feldern des Arbeitsmarktes,
– Unterstützung regionaler Qualitätsringe mit wissenschaftlicher Begleitung,
– Unterstützung von Maßnahmen zur betriebsinternen Qualitätssicherung bei Trägern beruflicher Weiterbildung, Initiierung innerbetrieblicher Qualitätsringe bei großen Weiterbildungsfilialbetrieben,
– empirische Erhebung von privatwirtschaftlichen (insbesondere betrieblichen) Akkreditierungssystemen für Anbieter,
– spezifische Weiterentwicklung von Total Quality Management und balanced score card für Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung und
– innovative Beratungskonzepte für selbstorganisiertes Lernen Erwachsener in einer neuen Lernkultur.

• Unabhängige Weiterbildungstests sowie Entwicklung neuer und ergänzender Instrumente der Qualitätssicherung

Die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit ist davon ausgegangen, dass mit Hilfe vergleichender Untersuchungen von Bildungsangeboten und -anbietern auf regionalen Weiterbildungsmärkten der Verbraucher- und Teilnehmerschutz sowie die Qualitätsentwicklung der Anbieter gefördert werden kann. Es wird auch geprüft, in welcher Weise Bildungstests durch unabhängige Einrichtungen geeignet sein können, die Qualität beruflicher Weiterbildung voran zu bringen und die Transparenz zu stärken.

In diesem Zusammenhang wurden und werden unabhängige Stichproben-Tests durch die Stiftung Warentest in folgenden Themenfeldern durchgeführt: IT-Schulung, Lernangebote im Internet und facility-Management. Die Machbarkeit von Bildungstests zeigte sich bezogen auf das Thema „Lernangebote im Internet“ am Beispiel „E-Learning“[1]). Mit diesem Projekt

[1]) Der Erwerb einer Zulassung zum Studium durch den Erwerb eines Fortbildungsabschlusses spielt dagegen nach den Befragungsergebnissen für Berufstätige ohne Hochschulzugangsberechtigung keine Rolle.

[2]) Beschluss „Innovation und Lernen – Weiterentwicklung beruflicher Lernmöglichkeiten im Arbeitsleben“ vom 21. Februar 2000

[3]) Vgl. auch Teil I, Kapitel 6; zum Thema Transparenz und Qualitätssicherung in der Weiterbildung vgl. auch die Kapitel 5.2.6, 5.2.7, 5.2.8, 5.2.9, 5.3.7, 5.3.8 und 5.3.9; zum Europäischen Forum zur Qualität der Berufsbildung vgl. die Kapitel 6.1.1 und 6.1.4

[4]) Vgl. dazu insbesondere Kapitel 5.2.8

[1]) Zum Thema E-Learning vgl. auch die Kapitel 3.2.1, 3.5.3, 3.5.4, 5.3.5, 5.3.9, 5.4.3, 5.4.4 und 6.1.1

sollte Transparenz geschaffen werden, verbunden mit einer entsprechenden Marktübersicht. Das Qualitätsniveau wurde durch Stichproben (15 Anbieter im Zeitraum von Februar bis Juni 2001) getestet. Schwerpunkt ist die Umsetzung von Online-Lernen. Damit waren auch pädagogisch-didaktische Konzepte angesprochen. Das Testurteil ergab sich aus der Angebotsüberprüfung im Internet, einer verdeckten Teilnahme an den Kursdurchführungen sowie der Analyse der Vertragsbedingungen[1]). Die Stiftung Warentest wurde weiterhin beauftragt eine Machbarkeitsstudie zur „Stiftung Bildungstest" zu erstellen[2]).

Weitere Schwerpunkte der Initiative zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung sind:

– empirische Erhebung und Typologisierung von Qualitätsringen nach dem Strukturmuster Nachfrager- und Anbieterringe;
– Benchmarking-Verfahren insbesondere betrieblicher Lernkulturen; kontinuierliches Lernen findet zunehmend innerhalb betrieblicher und organisatorischer Prozesse statt; die Diskussion um die Qualität unterschiedlicher Lernkulturen steht hier noch am Anfang; es geht um die Entwicklung von Benchmarking-Verfahren, die die Qualität unterschiedlicher Lernorganisationen miteinander vergleichen; hier ist das Ziel, nicht eine Produktqualität festzustellen, sondern eine Prozessqualität für das Lernen sicherzustellen;
– empirische Erhebung über die Verbreitung und Anwendung von Instrumenten der Qualitätsentwicklung bei Anbietern in der beruflichen Weiterbildung.

5.2.6 Relevanz rechtlicher Regelungen für die Qualitätssicherung in der Weiterbildung auf Länderebene

Die Frage inwieweit rechtliche Regelungen für die Qualitätssicherung in der Weiterbildung[3]) auf Länderebene relevant sind, stand im Mittelpunkt eines Projekts des Bundesinstituts für Berufsbildung, das mit einem Workshop und einem Übersichtsband[4]) abgeschlossen wurde. In dem Projekt wurden gesetzliche und förderrechtliche Rahmenbedingungen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung durch die Auswertung von Weiterbildungsgesetzen, Durchführungsverordnungen und Förderrichtlinien im Hinblick auf ihre qualitätsfördernden Elemente untersucht.

Darüber hinaus wurden sonstige Aktivitäten zur Qualitätssicherung auf Länderebene, und hier insbesondere trägerübergreifende Aktivitäten, in dem Übersichtsband dokumentiert. Dazu gehören z.B. Projekte und Modellvorhaben, in denen Qualitätsringe und Qualitätsnetzwerke versuchen, träger- bzw. einrichtungsübergreifende Ansätze von Selbst- und Fremdevaluation zu implementieren sowie Systeme und Verfahren der Qualitätssicherung zu entwickeln, die übergreifend eingesetzt und den individuellen Gegebenheiten jeder Einrichtung angepasst werden können. Umfangreiche Qualitätskriterienkataloge und Checklisten für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Einrichtungen der Weiterbildung sowie für Teilnehmer und Teilnehmerinnen zur Beurteilung von Weiterbildungsangeboten liegen inzwischen aus diesen Projekten vor und sind in die Dokumentation eingeflossen.

[1]) Die Ergebnisse sind in den Stiftungsmaterialien veröffentlicht worden; vgl. test, Nr. 11, 2001

[2]) Vgl. dazu Kapitel 5.2.9

[3]) Zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung vgl. auch die Kapitel 5.2.5, 5.2.7, 5.2.8, 5.2.9, 5.3.7, 5.3.8, 5.3.9, 6.1.1 und 6.1.4

[4]) Melms, B.: „Relevanz rechtlicher Regelungen für die Qualitätssicherung in der Weiterbildung auf Länderebene"; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.); Bielefeld 2002

Eine Übersicht über die 16 Länder zeigt die Beispiele, in denen Kriterien und Vorgaben bereits in einschlägigen Rechtsvorschriften explizit und inhaltlich aufgeführt sind. In den Weiterbildungsgesetzen, die in den letzten Jahren erlassen wurden, werden z.B. Regelungen zum Teilnehmerschutz, zur Evaluation, zur Förderung von Kooperation zwischen den Einrichtungen und zu Gremien unter dem Aspekt der Qualitätssicherung in der Weiterbildung genauer ausformuliert.

Die Qualitätsstrategien der Länder, wie sie in Weiterbildungsgesetzen, den dazu gehörigen Richtlinien und Durchführungsverordnungen sowie in Fördergrundsätzen und -richtlinien zum Ausdruck kommen, waren Thema eines im Oktober 2001 durchgeführten Workshops. Im Rahmen dieser Veranstaltung diskutierten Vertreter und Vertreterinnen aus den zuständigen Landesministerien sowie von Volkshochschulverbänden und Landesinstitutionen der Weiterbildung ausgewählte Qualitätssicherungsansätze, wie sie in den jeweiligen Ländern praktiziert werden. Dabei wurde deutlich, dass insbesondere in den Erwachsenenbildungs- bzw. Weiterbildungsgesetzen Qualitätsziele durch Anerkennungsvoraussetzungen für Einrichtungen oder Veranstaltungen der Weiterbildung ausgewiesen sind. Hier handelt es sich vorwiegend um Mindeststandards für die Einrichtungsqualität.

Etliche Länder sehen in der Weiterbildungsberatung und eigenen regionalen Weiterbildungsdatenbanken[1]) einen spezifischen Qualitätsbeitrag zur Schaffung von regionaler Akzentuierung und Angebotstransparenz.

Die fachliche und pädagogische Kompetenz des Weiterbildungspersonals wird von den meisten Ländern als Fördervoraussetzung verlangt und durch Qualifizierungsangebote zur weiteren Professionalisierung des Personals gefördert.

Die Richtlinien für die Vergabe von Landesmitteln zur Förderung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bestimmen sowohl die Kriterien der Qualitätssicherung als auch die qualitätssichernden Verfahren, wie begleitende sowie abschließende Evaluation, Monitoring und Controlling. Darüber hinaus findet z.B. im Rahmen von Arbeitsmarktprogrammen die Qualitätssicherung durch Programmsteuerung statt.

Die Strategien der Länder zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung zeigen, dass sich kein Land ausschließlich auf einen Qualitätsansatz verlässt. Im Idealfall ergänzen sich die Vorgaben von Mindeststandards, die Förderung von prozessorientierten Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementverfahren sowie die Qualitätsentwicklung über Information, Transparenz und gute Beispiele. Ein Ziel sollte – so das Fazit des Workshops – darin bestehen, zukünftig eine deutlichere Vernetzung der Aktivitäten zur Qualitätssicherung auf Länderebene herbeizuführen. Die einzelnen Ressorts engagieren sich bisher meistens nur dezidiert für Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung in ihrem eigenen Zuständigkeitsbereich. Interministerielle Arbeitsgruppen existieren z.B. nur in einigen Ländern.

Ein weiteres Ziel zukünftiger Aktivitäten müsste nach Auffassung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Workshops der Ausbau des Teilnehmerschutzes im Hinblick auf Kompetenzentwicklung der Weiterbildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen sein, damit diese in die Lage versetzt werden, durch Transparenz des Angebots[2]) ihre Interessen im Weiterbildungsprozess, als souveräne Kunden, aktiv wahrnehmen zu können.

[1]) Vgl. insbesondere auch die Kapitel 5.2.5, 5.2.7 und 5.2.8

[2]) Vgl. auch Kapitel 5.2.5

5.2.7 Situation und Qualitätsentwicklung in der Weiterbildungsberatung

Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen haben die Aufgabe, die Einzelnen zur Weiterbildung zu ermuntern und ihnen zu helfen, geeignete Angebote zu finden. Außerdem sollen sie Betriebe für die ständige Weiterbildung ihrer Beschäftigten sensibilisieren, Bildungseinrichtungen bei der Konzipierung von neuen Lehr- und Lernformen unterstützen und im regionalen Umfeld zu einer weiterbildungsförderlichen Strukturentwicklung beitragen.[1]) Entsprechend sind trägerunabhängige Informations- und Beratungsstrukturen notwendig, um lebensbegleitendes und selbstständiges Lernen für alle zugänglich zu machen. Nach einer von der Weiterbildungsberatung in Hamburg zusammengestellten Liste gibt es derzeit in Deutschland 142 Beratungsstellen (ohne Sachsen, für das bisher keine Einträge vorliegen).[2])

Die kommunalen trägerunabhängigen Weiterbildungsberatungsstellen waren in den Anfangsjahren 1977 bis 1982 zunächst besonders auf bildungsbenachteiligte und erwerbslose Adressaten ausgerichtet.[3]) In der Folgezeit haben sich das Selbstverständnis und das Aufgabenspektrum verändert. Mitte der neunziger Jahre umfasste es ungeachtet stellenspezifischer Unterschiede meist vier Bereiche: Individual- bzw. Bürgerberatung, Bildungswerbung und Öffentlichkeitsarbeit, Beratung von Bildungsträgern, Institutionen und Betrieben sowie Regionalarbeit/Regionalentwicklung.[4])

Zwischenzeitlich ist die Individualberatung zum Teil zugunsten der Informationsarbeit und Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen für die regionalen Kooperationspartner, z. B. durch Erstellung von Angebotsübersichten oder Angebotsprofilen von Trägern, zurückgedrängt worden. Drei unterschiedliche Konzepte von Weiterbildungsberatung sind aktuell vorherrschend: ein vorwiegend sozial- und bildungspolitisch begründetes Konzept, ein sozialpolitisches und zunehmend auch wirtschaftspolitisch begründetes Konzept sowie ein vorwiegend arbeitsmarktpolitisch begründetes Konzept. Ein Hauptproblem ist weiterhin die mangelnde Konsolidierung der Weiterbildungsberatung, gekennzeichnet durch Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse des Beratungspersonals, mangelnde Kontinuität der Arbeit und nicht eindeutig definiertes Selbstverständnis und Aufgabenspektrum.[5])

[1]) Beuck, R./Harke, D./Voß, S.: „Qualitätsmanagement und Qualitätskriterien für die Bildungs- und Weiterbildungsberatung“. LASA-Studie Nr. 36 herausgegeben von der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH; Potsdam 2000

[2]) Die Übersicht der Beratungsstellen in Deutschland kann im Internet abgerufen werden unter www.weiterbildung-hamburg.de, 1001 Service – Bildungsberatung in Deutschland

[3]) Zum damaligen Aufgabenprofil vgl. Braun,J./Fischer, L.: „Bedarfsorientierte Beratung in der Weiterbildung“ – Technologische Entwicklung und Arbeitslosigkeit als Herausforderung für die Weiterbildungsberatung; München 1984

[4]) Harke, D./Krüger, H.: Akzente der Weiterbildungsberatung in den ostdeutschen Bundesländern; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 4, 1995; siehe auch Harke, D./Krüger, H.: „Weiterbildungsberatung in den neuen Bundesländern“. Entwicklung und Leistungen unterstützender Strukturen für die Weiterbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 45; Berlin und Bonn 1999

[5]) Ebenda, Seite 31

Bereits 1994 wurde deshalb in einem Positionspapier „Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung“ versucht, zu einem vergleichbaren Aufgabenverständnis zu gelangen.[1]) Diese Arbeit wurde von 1997 bis 1999 durch die Arbeitsgruppe „Qualitätsmanagement für Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen“ beim Deutschen Städtetag fortgesetzt. Als Ergebnis wurde das Anforderungsprofil für das Beratungspersonal[2]) und die Beratungsstellen[3]) unter Qualitätsgesichtspunkten neu formuliert und ein gemeinsames Qualitätsverständnis für Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen erarbeitet[4]). Nach diesen Empfehlungen werden als zentrale Aufgaben der Bildungs- und Weiterbildungsberatung angesehen:

- Beratung und Information von Einzelpersonen und Gruppen zu allen Fragen der Bildung und Weiterbildung;
- kontinuierliche Bildungsmarktrecherche;
- ständige Aktualisierung, Pflege und Weiterentwicklung von Weiterbildungsinformationssystemen (Datenbanken[5]), Internet);
- Öffentlichkeitsarbeit, Zielgruppenansprache, Bildungs- und Weiterbildungswerbung;
- Weiterbildungsbedarfsermittlung, Erstellen von Bildungsmarktanalysen und Abgleich mit dem regionalen Arbeitsmarkt, Initiierung von Bildungs- und Weiterbildungsangeboten;
- Erstellen und Abstimmen von Konzepten oder Gutachten zu bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Fragestellungen, Beurteilung von Projekten und Initiativen;
- Kontaktaufbau und Kontaktpflege mit Multiplikatoren;
- Beratung von und Kooperation mit Institutionen wie Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen, Behörden, Verbänden, Initiativen, anderen Beratungsstellen etc.;
- Beratung von Betrieben und Kooperation mit Betrieben;
- Mitarbeit in Gremien und in Kooperationsnetzen vor allem im Rahmen von Regionalarbeit, Entwicklung der Weiterbildung und Strukturverbesserung;
- Unterstützung der Umsetzung regionaler Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Strukturentwicklungsprogramme.[6])

Um dieses Leistungsspektrum professionell anbieten zu können, werden Basisqualifikationen für die Berater und Beraterinnen definiert und entsprechende Fortbildungsnotwendigkeiten artikuliert.

[1]) Arbeitskreis „Bildungs- und Weiterbildungsberatung beim Städtetag NW“: Positionspapier „Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung“ sowie Papier „Bildungs- und Weiterbildungsberatung als kommunale Dienstleistung“; in: Deutscher Städtetag/Städtetag Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung - Aufgaben und Perspektiven – Dokumentation der 3. Fachtagung beim Deutschen Städtetag 1994 in Köln, vervielfältigtes Manuskript, Köln 1994, Anhänge 5.1 und 5.2

[2]) Empfehlung des Arbeitskreises „Bildungs- und Weiterbildungsberatung“ zu einem Anforderungsprofil und Fortbildungsangeboten für Bildungs- und WeiterbildungsberaterInnen an den Deutschen Städtetag vom 10. Januar 2000, als Anlage 1 enthalten in Beuck, R./Harke, D./Voß, S.: „Qualitätsmanagement und Qualitätskriterien für die Bildungs- und Weiterbildungsberatung“, a.a.O., Seiten 59 f

[3]) Empfehlung des Arbeitskreises „Bildungs- und Weiterbildungsberatung“ zu Rahmenkriterien für die Qualität von Bildungs- und Weiterbildungsberatung an den Deutschen Städtetag vom 10. Januar 2000, als Anlage 2 enthalten ebenda, Seiten 61 bis 64

[4]) Zum Thema Transparenz und Qualitätssicherung in der Weiterbildung vgl. auch die Kapitel 5.2.5, 5.2.6, 5.2.8, 5.2.9, 5.3.7, 5.3.8, 5.3.9, 6.1.1 und 6.1.4

[5]) Zu Weiterbildungsdatenbanken vgl. auch die Kapitel 5.2.5 und 5.2.8

[6]) Ebenda, Seite 59

Die Empfehlung zu Rahmenkriterien für die Qualität von Bildungs- und Weiterbildungsberatung geht von einem gemeinsamen Qualitätsbild aus, dessen Bestandteile die Zielsetzungen und Wertorientierungen der Bildungs- und Weiterbildungsberatung sind. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen werden dann diese Qualitätsansprüche von den einzelnen Beratungsstellen durch eigene Qualitätskriterien konkretisiert und zu einem beratungsstellenspezifischen Qualitätskonzept ergänzt. Im Qualitätskonzept werden vier Aufgabenbereiche von Bildungs- und Weiterbildungsberatung unterschieden, die von allen Beratungsstellen wahrgenommen werden (vgl. **Schaubild 19**). Das gemeinsame Qualitätsleitbild der Beratungsstellen zielt auf ein einvernehmliches Qualitätsverständnis. Dieses wurde von den Beratern und Beraterinnen formuliert, da es keinen generellen gesellschaftlichen Konsens zur Qualität in der Bildungs- und Weiterberatung gibt. Schlüssel für die Umsetzung des Qualitätskonzeptes sind die Qualifikation des Personals und die Konsolidierung der Einrichtungen selbst.

5.2.8 Weiterbildungsdatenbanken[1])

KURS E die Datenbank für Aus- und Weiterbildung der Bundesanstalt für Arbeit

Die Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit hat die Aufgabe, einen bundesweiten Überblick über die am Markt angebotenen, frei zugänglichen Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu bieten, von Berufsvorbereitung, schulischer Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung bis hin zum Hochschulstudium. Die Nutzer können auf dieses Informationsangebot in den Berufsinformationszentren der Arbeitsämter, im Internet[2]) und per CD-ROM schnell und komfortabel zugreifen. Die Datenbank umfasste Anfang 2001 rund 400.000 Kurse von 20.000 Veranstaltern. KURS ist damit die weitaus größte Datenbank zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, die zurzeit verfügbar ist.

Voraussetzung für die Aufnahme einer Maßnahme ist, dass diese öffentlich zugänglich ist. Darunter fallen auch Inhouse-Seminare, die sich an Firmen richten und öffentlich angeboten werden. Ausgeschlossen sind nur die „klassischen“ Bildungsgänge der allgemeinbildenden Schulen sowie der Bereich der allgemeinen Weiterbildung (z.B. Angebote der Volkshochschulen). Nicht enthalten sind des Weiteren Ausbildungen im dualen System der Berufsausbildung, die in einem eigenen Auskunftssystem (asis) zugänglich sind.

KURS wird intensiv genutzt. Monatlich werden 2 bis 2,5 Millionen Seitenaufrufe im Internet verzeichnet. Hinzu kommen die Zugriffe der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Berufs- und Arbeitsberatung in den Arbeitsämtern im Rahmen des dort installierten Expertensystems. Die Suche kann nach Bildungsbereichen und Suchbegriffen eingegrenzt werden. Zu dem nach den Vorgaben des Benutzers gefundenen Bildungsangebot werden aufgeführt:

- Bildungsbereich, Bildungsziel,
- Lehrinhalt und Kursaufbau,
- Unterrichtsform, -tage, -zeiten und Zugangsvoraussetzung,
- Abschluss, Dauer und Kosten der Maßnahme,
- Veranstalter mit Telefonnummer, Faxnummer, Ansprechpartner, Webadresse,
- Ort der Veranstaltung,
- sonstige Informationen, Besonderheiten u. a.

Das Angebot ist in mehrere Bildungsbereiche unterteilt, die jeweils spezifische Schwerpunkte bezüglich Bildungsziel, Unterrichtsform, Zielgruppe der Maßnahme u. a. haben. Die Bildungsbereiche haben jeweils eine eigene Systematik, da es keine einheitliche horizontal und vertikal gegliederte Systematik der beruflichen Bildung gibt.

Die Weiterbildung ist mit 76,9 % Anteil am Kursangebot der größte Bildungsbereich (vgl. **Übersicht 86**). Darunter wiederum sind Weiterbildungslehrgänge, die überwiegend der Anpassung beruflicher Kenntnissen dienen, am stärksten vertreten (73,6 %). Die aufstiegsorientierte Weiterbildung zu Fachkaufleuten, Fach- oder Betriebswirten sowie die Meisterausbildung umfassen 1,2 % bzw. 1,4 %, Techniker und technische Sonderfachkräfte 0,7 %.

Der Bereich der Weiterbildungslehrgänge (insgesamt 287.218 Kurse) ist in rund 75 Hauptgruppen eingeteilt. Der größte ist der IT-Bereich, gefolgt von Metalltechnik, Sprachen, Mitarbeiterführung und dem Gesundheitswesen (vgl. **Übersicht 87**). Allein dem IT-Bereich (inklusive Bürokommunikation, Office-Anwendungen, DTP, CAD, CNC und andere Fachanwendungen) sind insgesamt 111.600 Veranstaltungen zuzuordnen, das sind 38,9 % aller Weiterbildungslehrgänge.

Insgesamt zeigt die Analyse der Datenbank KURS ein breites Spektrum beim Weiterbildungsangebot. Die große Zahl von Kursen, die direkten oder indirekten Bezug zum IT-Bereich haben, ist ein Beleg dafür, dass neue Entwicklungen in der Wirtschaft rasch ihren Niederschlag in einem entsprechenden Weiterbildungsangebot finden. Bemerkenswert ist ebenso das Bemühen durch spezifische Angebote neue Nutzergruppen anzusprechen. Auch für die Früherkennung neuer Qualifikationen[1]) und Qualifikationsprofile können die quantitative und qualitative Struktur des Angebots sowie deren Änderungen im Zeitablauf wichtige Hinweise auf neue Trends liefern. Nur in einem geringen Teil der Kurse bietet der Markt jedoch allgemein anerkannte Abschlüsse oder Zertifizierungen, was die berufliche Verwertung des erlernten Wissens und eine systematische Weiterbildung mit aufeinander aufbauenden Kursen erschwert.

Entwicklung eines Internetportals Weiterbildungsdatenbanken[2])

Da das Vorhandensein von über 60 unterschiedlich strukturierten Weiterbildungsdatenbanken im Internet mit jeweils unzähligen Weiterbildungsangeboten einen Handlungsbedarf hinsichtlich der Verbesserung von Transparenz begründete, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung zu Beginn des Jahres 2001 eine Studie vergeben, um die Machbarkeit der Entwicklung, Etablierung und Pflege eines nutzerfreundlichen Internetportals zu den Weiterbildungsdatenbanken einzuschätzen. Die Machbarkeitsstudie wurde Ende des Jahres 2001 mit folgenden Ergebnissen vorgelegt:

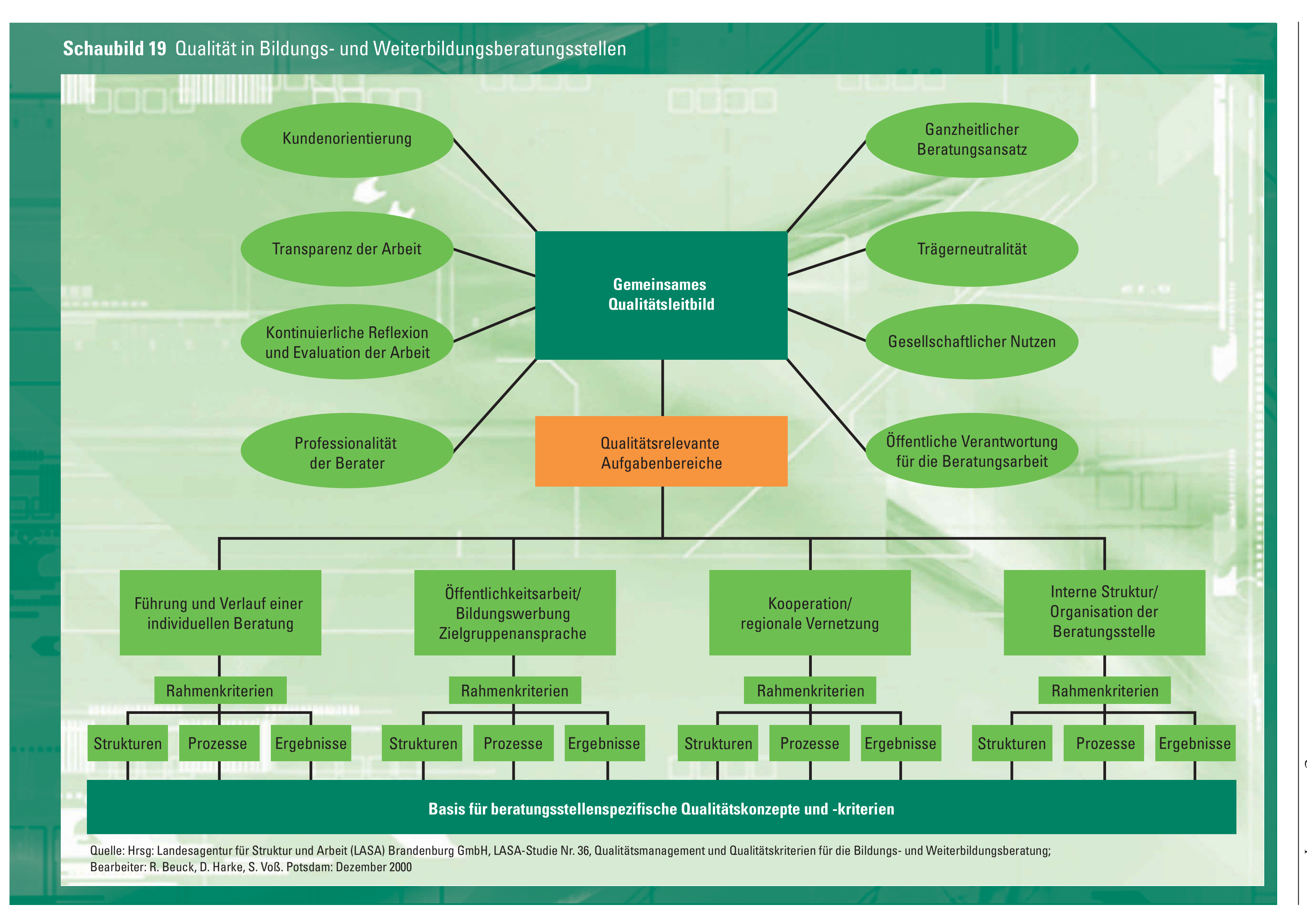
Die Ist-Analyse hat ergeben, dass es derzeit für weiterbildungsinteressierte Bürger und Bürgerinnen und auch für Betriebe sehr schwierig ist, ohne großen Aufwand den für

[1]) Zum Thema Transparenz und Qualitätssicherung in der Weiterbildung vgl. auch die Kapitel 5.2.5, 5.2.6, 5.2.7, 5.2.9, 5.3.7, 5.3.8, 5.3.9, 6.1.1 und 6.1.4

[2]) www.arbeitsamt.de

[1]) Zum Thema Früherkennung von Qualifikationsbedarf vgl. insbesondere Kapitel 4.2

[2]) Vgl. ferner Kapitel 5.3.9


Schaubild 19 Qualität in Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen
Kundenorientierung
Transparenz der Arbeit
Kontinuierliche Reflexion und Evaluation der Arbeit
Professionalität der Berater
Ganzheitlicher Beratungsansatz
Trägerneutralität
Gesellschaftlicher Nutzen
Öffentliche Verantwortung für die Beratungsarbeit
Gemeinsames Qualitätsleitbild
Qualitätsrelevante Aufgabenbereiche
Führung und Verlauf einer individuellen Beratung
Öffentlichkeitsarbeit/ Bildungswerbung Zielgruppenansprache
Kooperation/ regionale Vernetzung
Interne Struktur/ Organisation der Beratungsstelle
Rahmenkriterien
Strukturen
Prozesse
Ergebnisse
Basis für beratungsstellenspezifische Qualitätskonzepte und -kriterien
Quelle: Hrsg: Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH, LASA-Studie Nr. 36, Qualitätsmanagement und Qualitätskriterien für die Bildungs- und Weiterbildungsberatung;
Bearbeiter: R. Beuck, D. Harke, S. Voß. Potsdam: Dezember 2000

Übersicht 86: Datenbank KURS – Anzahl der Kurse nach Bildungsbereichen 2001[1])

Bildungsbereich	Anzahl	Prozent
Allgemeinbildung (zweiter Bildungsweg), berufliche Grundbildung	16.490	4,2
Berufsausbildung/Umschulung (an Einrichtungen, Schulen)	23.632	6,1
Weiterbildung	299.070	76,9
Darunter		
Weiterbildungslehrgänge	287.218	73,6
Fachkaufleute, Fach-, Betriebswirte	4.816	1,2
Meister	5.305	1,4
Techniker, Sonderfachkräfte	2.631	0,7
Studiengänge Universität/Fachhochschule	38.579	9,9
Maßnahmen in der Rehabilitation	10.370	2,7
Maßnahmen in Justizvollzugsanstalten	993	0,3
Insgesamt	**390.034**	**100[2])**

[1]) Stand Januar 2001
[2]) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrundungen möglich

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

eine fundierte Entscheidung notwendigen Überblick über Weiterbildungsangebote zu erhalten. Im Prinzip ist alles im Internet vorhanden, aber es ist zufällig, was man findet. Das Vorhandensein von Handlungsbedarf zur Verbesserung von Transparenz wurde bestätigt. Es fehlt eine zentrale, interessenneutrale Anlaufstelle im Internet, die dem Suchenden die

Übersicht 87: Datenbank KURS – Anzahl der Kurse in den zehn wichtigsten Hauptgruppen für Weiterbildungslehrgänge 2001[1])

Hauptgruppen (zum Teil zusammengefasst)	Anzahl	Prozent
IT-Bereich (einschließlich DTP, CNC, CAD u. a.)	111.600	38,9
Metalltechnik, Schweißtechnik, Trenntechnik	26.852	9,3
Sprachen, Publizistik	21.697	7,6
Mitarbeiterführung, Arbeitstechniken	17.346	6,0
Gesundheitswesen	11.564	4,0
Recht	10.338	3,6
Finanz-, Rechnungs-, Kostenwesen	6.851	2,4
Marketing	5.598	1,9
Management, Führungstechnik	5.146	1,8
Sozialarbeit, Pädagogik	4.496	1,6
Insgesamt	**221.488**	**77,1**

[1]) Stand Januar 2001

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

vorhandenen Datenmengen erschließt. Als Lösung wird die Entwicklung einer Website mit einer Meta-Suchmaschine vorgeschlagen. Dazu wurde das Konzept „InfoWeb Weiterbildung" erarbeitet. Die Meta-Suchmaschine muss aus Nutzersicht gestaltet werden.

Die inhaltliche und technische Entwicklung dieser Website wird als machbar eingeschätzt. Die technische Analyse hat ergeben, dass ein zeitnaher recherchierbarer Zugriff auf die Datenbestände der Kooperationspartner bei gleichzeitig schnellen und aktuellen Online-Recherchen dadurch gewährleistet werden kann, dass jeder Datenbank definierte Schnittstellen zur Verfügung gestellt werden, die eindeutig und flexibel sind. Dies soll durch den Einsatz von ML-Standards ermöglicht werden.

Die erforderliche Kooperationsbereitschaft bei den wichtigsten Datenbanken (überregionale Informationssysteme wie KURS der Bundesanstalt für Arbeit, Länder-Datenbanken, VHS-Datenbank, Fernunterrichtsdatenbank, aber auch bei verschiedenen kommerziellen Datenbanken) ist vorhanden. Die schriftliche Befragung hat ergeben, dass mit über 30 Datenbanken, die an dem Kooperationsverbund „InfoWeb Weiterbildung" mitwirken wollen, eine breite, bundesweite Basis für eine sinnvolle Etablierung einer Metasuchmaschine und deren Akzeptanz gegeben ist.

Die Struktur eines solchen Internetportals sollte folgende Bereiche enthalten: „Meta-Suche", „Beratung und Informationen", „Weiterbildungsberufe", „Aktuelle Infos und Hinweise" sowie weitere flankierende Informationen für besondere Nutzergruppen. Die konkrete Struktur müsste dann mit den Kooperationspartnern gemeinsam entwickelt werden.

Für die Weiterführung des Internetportals nach Beendigung der Entwicklungsphase sind verschiedene Betriebsmöglichkeiten denkbar. Als besonders günstig wird ein „Andocken" an den von Bund und Ländern finanzierten Deutschen Bildungsserver eingeschätzt. Ausgeschlossen werden muss eine kommerzielle Nutzung, um markwirtschaftliche Verzerrungen zu vermeiden.

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Studie fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung von Anfang 2002 bis 2004 ein Projekt zur Entwicklung eines Internetportals mit Meta-Suchmaschine zu den Weiterbildungsdatenbanken mit insgesamt 1,3 Mio. €.

5.2.9 Machbarkeitsstudie Bildungstests[1])

Berufliche Weiterbildung/Kompetenzentwicklung wird für Menschen in vielen Berufszweigen immer wichtiger. Sie dient nicht nur der Karriereplanung, sondern auch dem Erhalt des Arbeitsplatzes. Dem steht eine fehlende Transparenz der Weiterbildungsangebote und -anbieter gegenüber. Trotz einer Vielzahl ausgezeichneter Angebote verstummt die Kritik an der beruflichen Weiterbildung nicht. Der Markt ist ebenso vielfältig wie unübersichtlich. Die Qualität der Weiterbildungsangebote ist zu verbessern. Hieraus ist erklärbar, weshalb der Verbraucher derzeit nur eingeschränkt souveräne Bildungsentscheidungen treffen kann. Der Bedarf an Bildungstests wird heute bei privaten Nachfragern, Unternehmen, Marktakteuren und Wissenschaftlern gesehen. Angesichts der relativ geringen Erfahrungen Deutschlands hinsichtlich des Definierens, des Messens, der Bewertung und letztlich des Vergleichs von Qualität und Erfolg von Bildung kommt ver-

[1]) Vgl. ferner Kapitel 5.3.9

gleichenden Bildungstests[1]) eine immer größere Bedeutung zu. Bis heute wurden Bildungstests nur sporadisch durchgeführt. Testerfahrungen liegen bei der Stiftung Warentest vor[2]).

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat deshalb die Stiftung Warentest beauftragt, eine Machbarkeitsstudie Bildungstests zu erstellen, deren Kern darin besteht, aufzuzeigen, ob Bildungstests im Bereich der beruflichen Weiterbildung realisierbar sind und wie sie auf dem Markt wirken. Die Studie geht von zwei wesentlichen Tendenzen aus, einmal von der zunehmenden individuellen Notwendigkeit lebensbegleitenden Lernens und zum anderen von der zunehmenden Schwierigkeit der Planung institutioneller beruflicher Weiterbildung. Hieraus ergibt sich auch die Zielsetzung der Studie. Ausgehend von den sich abzeichnenden Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung sollen Lösungsmodelle zur Schaffung von Transparenz für eine rationale Weiterbildungsentscheidung des Einzelnen und zur Qualitätssicherung in der institutionalisierten Weiterbildung geschaffen werden[3]). Inhaltliche Themen der Studie sind:

– Situationsbeschreibung und Entwicklungstendenzen in der beruflichen Weiterbildung,
– Handlungsfelder im Bereich der beruflichen Weiterbildung,
– vorhandene Qualitätsmanagementsysteme in der beruflichen Weiterbildung,
– Methodenprobleme und -fragen,
– Ergebniswirkungen durch test-Veröffentlichungen (Zeitschrift der Stiftung Warentest),
– Einschätzung großer Anbieter, Interessenvertreter und wichtiger Akteure zur Entwicklung und möglichen Aktivitäten zur Verbesserung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung und
– Modelle von „Bildungstests“ oder anderer qualitätsverbessernder und transparenzfördernder Strukturen.

Zur Erreichung der Zielsetzung der Studie wurden folgende Methoden eingesetzt: Literaturrecherchen; Expertengespräche; Interviews mit Marktakteuren, Interessenvertretern und Wissenschaftlern; Repräsentativbefragung von Verbrauchern (Bevölkerungsbefragung); schriftliche Befragung von Weiterbildungsträgern; Telefoninterviews mit großen deutschen Unternehmen (Top 100 aufgrund der Beschäftigtenzahl); Befragung von Anbietern für die Bestimmung von Ergebniswirkungen von Testveröffentlichungen bei Dienstleistern, Händlern, Herstellern und Mitarbeitern der Stiftung Warentest und Durchführung einer Fachtagung mit Experten im Bildungsbereich. Als Ergebnisse der Studie sind hervorzuheben:

Bildungstests sind realisierbar und wirken positiv auf dem Markt. Sie zeigen, dass es möglich ist, Anbieter und Angebote vergleichend zu untersuchen. Eine Verbesserung der Angebotsqualität durch vergleichende Untersuchungen kann erzielt und Kriterien für eine qualitätsorientierte Auswahl können entwickelt werden. Hierdurch werden mehr Markttransparenz für den Nutzer geschaffen, der Wettbewerb und die Position des Verbrauchers gestärkt. Zudem gehört Transparenz zu den wichtigsten Voraussetzungen für einen funktionierenden Markt.

Die Grundlagen für institutionalisierte Bildungstests werden in den Grundsätzen Akzeptanz bei Nachfragern und Anbietern, Unabhängigkeit und Neutralität der Institution sowie Transparenz sowohl hinsichtlich der Organisation als auch der Arbeitsverfahren und Untersuchungen gesehen. Da Bildungsinformationen bislang nur auf ein geringes Kaufinteresse stoßen, wird eine geringe Refinanzierungsmöglichkeit für Bildungstests und die Veröffentlichung ihrer Ergebnisse unterstellt. Die Schlussfolgerung der Machbarkeitsstudie besteht daher in der Absicherung einer mittel- bis langfristig planbaren Finanzierung durch Dritte; praktikabel wäre eine über mehrere Jahre geltende Finanzierungszusage oder ein Stiftungskapital.

Die durch die Stiftung Warentest vorgeschlagenen fünf Modellvarianten reichen von der Beibehaltung des Status Quo (Qualitätstests in ausgewählten Feldern der beruflichen Weiterbildung im Projektwege), über die Gründung einer Abteilung Bildungstest bei der Stiftung Warentest bis zu einem eigenständigen Institut „Stiftung Bildungstest“ in Analogie zur Stiftung Warentest.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung geht davon aus, dass Bildungstests ein wirksames Instrument zur Sicherung der Qualität sind. Die Bundesregierung wird daher in den nächsten drei Jahren für eine Abteilung Bildungstest innerhalb der Stiftung Warentest zunächst rund 2 Mio. € jährlich zur Verfügung stellen. In einer ersten Phase sind rund 20 Tests von Kursen der beruflichen Weiterbildung geplant.

Dezidiert wird die Auffassung vertreten, dass eine Durchführung von Bildungstests die Trennung von Bildungstests und Zertifizierung erforderlich macht. Ansonsten wären Unabhängigkeit und Neutralität als wesentliche Strukturmerkmale für die Durchführung von Tests nicht gegeben. Diese unabhängige Überprüfung ist eine wichtige Orientierungshilfe für Verbraucherinnen und Verbraucher und wirkt sich positiv auf das Qualitätsbewusstsein von Weiterbildungsanbietern aus.

5.3 Lebensumspannendes Lernen in komplexen Strukturen

5.3.1 Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung[1])

Das Lernen in Innovationsprozessen und gesellschaftlichen Veränderungen vollzieht sich in sehr unterschiedlichen Formen. Des Weiteren sind berufliche Lernkultur und Lernstrukturen zunehmend Wettbewerbsfaktoren und Standortbedingungen, da effizientes Lernen auch über Innovation und Transformation entscheidet. Um hier zu einer Klärung zu kommen und eine Optimierung kontinuierlichen Lernens zu erreichen, soll mit dem langfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“[2]) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung den Fragen des beruflichen Lernens in Entwicklungsprozessen gezielt nachgegangen werden. Bestandteile des Programms sind Grundlagenforschung sowie konkrete Entwicklungs- und Gestaltungsprojekte mit wissenschaftlicher Begleitung in den Themenbereichen Lernen im Prozess der Arbeit[3]), Lernen im

[1]) Vgl. insbesondere auch Kapitel 5.2.5

[2]) Der größte Bildungstest der Stiftung Warentest war ein Ranking von Hochschulen – eine Bewertung der Fachbereiche Chemie und Wirtschaftswissenschaften (vgl. test spezial 01/98). Erste Versuche – beauftragt durch das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft – waren Anfang der neunziger Jahre Vergleiche auf regionalen Weiterbildungsmärkten.

[3]) Zum Thema Transparenz und Qualitätssicherung in der Weiterbildung vgl. auch die Kapitel 5.2.5, 5.2.6, 5.2.7, 5.2.8, 5.3.7, 5.3.8, 5.3.9, 6.1.1 und 6.1.4

[1]) Vgl. auch Teil I, Kapitel 1 und 4

[2]) Die Ziele des Programms sind ausführlich im Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.3.3 dargestellt.

[3]) Vgl. Kapitel 5.3.2

sozialen Umfeld[1]), Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen[2]) und Lernen im Netz und mit Multimedia[3]). Für das Programm werden insgesamt in den Jahren 2001 bis 2007 rund 130 Mio. € durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie den ESF[4]) bereitgestellt.

5.3.2 Lernen im Prozess der Arbeit

Die Komplexität der Veränderungen in der Arbeitswelt wirkt sich nachdrücklich auf die Dynamik sowie auf Inhalte und Formen des Lernens aus. In diesem Zusammenhang wird es immer notwendiger, Lernen an Prozessen und an den Möglichkeiten neuer Informations- und Kommunikationstechnologien zu orientieren. Moderne innovative Arbeit schließt Lernen ein. Die überkommene Trennung zwischen Arbeiten und Lernen löst sich in modernen Wirtschaftsprozessen zunehmend auf. Beschleunigte Innovation, wechselnde Marktanforderungen und individualisierte Bedürfnisse schlagen auf die Produktions- und Dienstleistungsprozesse durch. Situationsbezogenes und selbstorganisiertes Lernen verlangen von den Beschäftigten ein hohes Maß an Umstellungsfähigkeit und problemorientiertes Denken. Die Bereitschaft und Befähigung zum lebensbegleitenden Lernen ist erforderlich. Ergebnisse des Programms „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel - Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (1996 bis 2000)[5]) belegen dies. Hierauf baut das Management des Teilbereichs „Lernen im Prozess der Arbeit" im Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung"[6]) auf. Dies gilt besonders bezogen auf die konzeptionell fundierte und auf bewährte Methoden gestützte wissenschaftliche Begleitung der Projekte. Weiterhin geht es um die kontinuierliche Ergebnisorientierung der einzelnen Forschungs- und Praxisobjekte. Eingeschlossen sind der programmbegleitende interdisziplinäre Gedanken- und Erfahrungsaustausch zu komplexen Fragen der Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit sowie der kontinuierliche mediengestützte Transfer der Ergebnisse von Forschung und Praxis.

Das Hauptanliegen konzentriert sich im Teilbereich „Lernen im Prozess der Arbeit" auf Folgendes:

1. In der betrieblichen Praxis setzt sich zunehmend der Anspruch durch, dass Probleme im Prozess der Arbeit durch die Ausführenden selbst gelöst und kontinuierliche Verbesserungsprozesse von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vor Ort getragen werden. Damit verbundenes problem-, situations- und potenzialbezogenes Lernen erfolgt vorwiegend selbstorganisiert. Diese Fähigkeit wird erfahrungsgemäß nicht in tradierten Weiterbildungsveranstaltungen erworben. Sie stellt vielmehr Anforderungen an eine Lern-, Arbeits- und Unternehmenskultur, in der entsprechende Entwicklungs-, Entscheidungs- und Handlungsräume eingeräumt werden. Dazu sind Bedingungen erforderlich, die eine Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess ermöglichen und eine Organisation, die für den Transfer dieser Kompetenzen offen ist. Hierzu ist auch eine neue Ausgestaltung der betrieblichen Sozialbeziehungen notwendig.

[1]) Vgl. Kapitel 5.3.3

[2]) Vgl. Kapitel 5.3.4

[3]) Vgl. Kapitel 5.3.5

[4]) Vgl. auch Kapitel 6.1.3

[5]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.3.3

[6]) Vgl. Kapitel 5.3.1

2. Die Lernkultur eines Unternehmens – besonders in Zukunftsbranchen – ist eine der entscheidenden Ressourcen strategischer Unternehmensentwicklung und internationaler Wettbewerbsfähigkeit. Betriebswirtschaftliches Handeln und staatliche Förderung orientieren daher auch auf die Entfaltung derartiger Lernkulturen, die Kreativität und Innovationen durch Lernen im Prozess der Arbeit unterstützen. Dieser Teilbereich des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung" analysiert daher modellhaft die dafür spezifischen Rahmenbedingungen und Ressourcen für die Kompetenzentwicklung in Arbeitszusammenhängen und sucht nach neuen Gestaltungsmöglichkeiten.

Die Umsetzung des Anliegens des Teilbereichs „Lernen im Prozess der Arbeit" erfolgt u.a. durch abgestimmte theoretische Studien und Praxisprojekte ab 2001. Dazu gehören die Erstellung einer Typologie der Lernkulturen über empirische Deskriptionen der Kompetenzentwicklung in Start-up-Unternehmen ebenso wie Beobachtung, Erfassung, Analyse, Messung, Bewertung und Gestaltung von Kompetenzentwicklungsprozessen in kleinen und mittleren Unternehmen[1]), eingeschlossen die Entwicklung geeigneter Handlungsanleitungen. Die Praxisprojekte konzentrieren sich auf ausgewählte Betriebsgruppen. Hierzu zählen z.B.:

- innovative mittelständische Unternehmen aus der Biotechnologie sowie der Software- und IuK-Branche wegen ihres spezifischen Kompetenzaufbaus und der spezifischen Kompetenzentwicklung durch ständige Suche nach effizienten Lösungen,
- Non-Profit-Organisationen, die sich hin zu wirtschaftlich arbeitenden Unternehmen profilieren, deren Ausgangsbedingungen für den ökonomischen und kulturellen Wandel schwierig sind und Erfahrungswerte bisher auch nur vereinzelt vorliegen,
- sehr kleine Betriebe aus Handwerk, Dienstleistungen und Industrie, deren Kompetenzentwicklung häufig zufallsbedingt ist und die deshalb geeignete erfolgsversprechende Konzepte benötigen und
- kleine und mittlere Unternehmen, die hinsichtlich ihrer Erfahrungen von Kompetenzentwicklung als best-practice-Beispiele für andere Unternehmen von Interesse sind.

Ein weiterer Beitrag für diesen Teilbereich wird von Projekten erwartet, die Lern- und Informationsnetzwerke initiieren, moderieren, beobachten, beschreiben, bewerten und qualifizieren. Entstehen sollen Handlungsempfehlungen für Unternehmen und andere Organisationen zur Entwicklung eines unternehmensübergreifenden Wissens- und Veränderungsmanagements.

Alle Projekte werden wissenschaftlich begleitet und formativ evaluiert. Hierin ist die systematische und kontinuierliche Beobachtung, Analyse, Dokumentation und Evaluierung des jeweiligen Projektverlaufs und der jeweiligen Ergebnisse eingeschlossen. Die Laufzeit der Betriebsprojekte beträgt zwei bis vier Jahre. Bei Bedarf werden neue Projekte ausgeschrieben.

[1]) Vgl. auch Kapitel 5.4.1

Lernen im Prozess der Arbeit E Dokumentation und Certifizierung von informell erworbenen Kompetenzen [1])

Es besteht allgemein Konsens darüber, dass informelles Lernen im Prozess der Arbeit für die Entwicklung persönlicher und beruflicher Professionalität des Einzelnen und für die kontinuierliche Anpassung des Wissens, der Fähigkeiten und Fertigkeiten an sich ständig verändernde Bedingungen in der Lebens- und Arbeitwelt von großer Bedeutung ist. Weitgehende Einigkeit herrscht auch darüber, dass Kompetenzentwicklung und die Flexibilität der Beschäftigten zentrale Wettbewerbsfaktoren in der Wirtschaft sind und zur Bewältigung des Strukturwandels notwendige Voraussetzungen darstellen. Dennoch werden die im Zuge von Berufstätigkeiten und Berufserfahrungen aufgebauten informellen Kompetenzen nur selten nachweisbar bewertet und als Bildungsbeitrag formal nicht honoriert; man kann sie sich nicht anrechnen lassen, um sie für angestrebte formale Abschlüsse zu nutzen.

Mit dem Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden Voraussetzungen für eine substanzielle Auseinandersetzung mit diesem Themenkreis geschaffen. In diesem Kontext führt auch das Bundesinstitut für Berufsbildung ein Projekt[2]) zur Erfassung und Beurteilung von informell im Arbeitsprozess erworbenen Kompetenzen durch. Ziel ist, den Stand der gegenwärtigen Entwicklung in Deutschland aufzuzeigen und einen Einblick in die europäischen Ansätze und Entwicklungen zu gewinnen. Im Folgenden werden erste Ergebnisse dargestellt.

Mit der Möglichkeit der Externenprüfung ist nach §40 Abs. 2 BBiG bzw. §37 Abs. 2 HwO ein Verfahren vorgesehen, durch das auch informell erworbene Kompetenzen Berücksichtigung finden. Durch die Zulassung zu regulären Abschlussprüfungen ist die Voraussetzung für den Zugang zum staatlich anerkannten Berufsabschluss unabhängig vom Lernweg geschaffen. Zulassungsvoraussetzung ist, dass nachgewiesen oder glaubhaft gemacht wird, dass man die erforderlichen Kompetenzen erworben hat, die Gegenstand der Prüfung sind.

Zur Erleichterung dieses Nachweises wurde im Rahmen einer Modellvorhabenreihe zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss[3]) mit dem Qualifizierungspass ein Konzept entwickelt, das den Erwerb von Qualifikationsbausteinen ebenso ermöglicht wie einen vollständigen Berufsabschluss. Dabei bietet der Qualifizierungspass die Möglichkeit, berufliche Qualifikationen und Erfahrungen, die sowohl innerhalb als auch außerhalb traditioneller Berufsbildungswege gemacht wurden, zu erfassen und zu dokumentieren. Mit der Entwicklung des Qualifizierungspasses wurde der Versuch unternommen, ein umfassendes Bild der Kompetenzen zu erhalten, indem Arbeits- und Bildungserfahrungen explizit in das Portfolio aufgenommen wurden.

Auch auf betrieblicher Ebene sind Ansätze zu erkennen, auf der Basis bestehender Instrumente der Personalentwicklungsplanung die Erfassung und die innerbetriebliche Anerkennung im Prozess der Arbeit erworbener Kompetenzen auszuweiten.

[1]) Vgl. auch die Kapitel 5.3.7 und 5.4.2

[2]) Der Titel des Projekts lautet „Erfassung und Beurteilung von in informellen Lernprozessen erworbenen Kompetenzen, unter besonderer Berücksichtigung der in Erwerbsarbeit erworbenen Kompetenzen".

[3]) Vgl. Kapitel 5.5.1

Arbeitszeugnisse sind ein traditionelles betriebliches Instrument zur Dokumentation im Prozess der Arbeit erworbener Kompetenzen. Sie erhalten Angaben zur Art und zur Dauer der Arbeits- und Aufgabenschwerpunkte und ggf. eine eingehende Bewertung der Leistungen und ausgeübten Funktionen. Arbeitzeugnisse sind innerbetrieblich im Zusammenhang mit der Personalentwicklungsplanung von Bedeutung und als Dokumentationssystem anerkannt. Auf dem externen Arbeitsmarkt ist der Aussagewert jedoch nicht eindeutig.

Assessment-Verfahren werden traditionell zur Personalauswahl in Betrieben im Rahmen von Einstellungsverfahren eingesetzt. Die Verfahren erlauben eine vielschichtige, gleichzeitige Beurteilung mehrerer Teilnehmer und Teilnehmerinnen durch mehrere Beobachter unter Einsatz verschiedener Beurteilungsmethoden (Gruppendiskussionen, Rollenspiele, Einzelarbeit) in möglichst realitätsnahen Arbeitszusammenhängen. Unternehmen erhoffen sich dadurch eine zuverlässige und differenzierte Beurteilung und einen umfassenden Einblick in das Kompetenzprofil der Kandidaten und Kandidatinnen. Hier zeichnen sich Entwicklungen ab, wonach Assessment-Center auch zur mehr oder weniger kontinuierlichen Dokumentation der Kompetenzen von Mitarbeitern im Rahmen von Personalentwicklung und der Gestaltung von Karrierewegen ausgeweitet werden. Vereinzelt hat es Ansätze gegeben, Assessment-Center-Verfahren außerhalb betrieblicher Personalentwicklungsplanung einzusetzen und für eine Kompetenzermittlung und eine anschließende Weiterbildungsberatung einzusetzen. Assessments bieten insbesondere eine gute Grundlage für eine umfassende Dokumentation der sozialen und personalen Kompetenzen, obwohl die Arbeitsmarktverwertbarkeit auch hier begrenzt ist.

Anhand von Portfolios wäre eine umfassende, kontinuierliche Dokumentation erworbener formeller und informeller, berufsförmiger und außerhalb von Berufsarbeit erworbener Kompetenzen möglich. Portfolios sind gestaltungsoffene Sammelmappen; sie können Arbeitsproben, Arbeitszeugnisse, formale Abschlusszeugnisse, Projekt- und Arbeitsberichte, Arbeitsplatzbeschreibungen, Selbstbeurteilungen, eingereichte Verbesserungsvorschläge und Teilnahmebescheinigungen ebenso enthalten wie Hinweise zu ehrenamtlichen Tätigkeiten, in der Freizeit und in Vereinen wahrgenommenen Aufgaben etc. Portfolios sind gegenwärtig als innerbetriebliches Instrument zur individuellen Personalentwicklungsplanung in ersten Ansätzen vorhanden, die Handhabung in den Unternehmen ist noch sehr unterschiedlich. Diskutiert werden Muster zur Vereinheitlichung und Standardisierung solcher Portfolios.

In den vergangenen Jahren wurden insbesondere im Zusammenhang mit dem EU-Programm LEONARDO da VINCI[1]) und der Gemeinschaftsinitiative ADAPT Projekte gestartet, die sich mit der Bewertung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen beschäftigen. Diese Projekte sind allerdings überwiegend sektoral angelegt und zielen auf die Bedürfnisse bestimmter Gruppen (Rückkehrerinnen in den Beruf, Arbeitslose). Sie sind von daher als Instrumente zur allgemeinen Erfassung und Dokumentation informell erworbener Kompetenzen nur bedingt geeignet.

Die vorliegenden Befunde verdeutlichen, dass es in Deutschland gegenwärtig nur ansatzweise Beispiele dafür gibt, die informell im Prozess der Arbeit erworbenen Kompetenzen auf breiter Basis systematisch zu erfassen, zu dokumentieren und anzuerkennen und damit sowohl den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten als auch den Anforderungen des Beschäftigungssystems zu entsprechen. Ausgehend von den

[1]) Vgl. auch Kapitel 6.1.2

vorliegenden Analysen ist geplant, in einem weiteren Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung Vorschläge für die Entwicklung geeigneter Instrumente zur Erfassung und Dokumentation informell im Prozess der Arbeit erworbener Kompetenzen zu entwickeln.

5.3.3 Lernen im sozialen Umfeld[1])

In der ersten Phase des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“[2]) (2001 bis 2004) werden im Themenfeld „Lernen im sozialen Umfeld“ folgende Aspekte untersucht: Bedeutung des Lernens im sozialen Umfeld entlang von Tätigkeiten für den Kompetenzerhalt, für die Innovationsfähigkeit und für die Gestaltung des demographischen Wandels. Die zentrale Frage dabei ist, wie das Lernen im sozialen Umfeld als zunehmend wichtiger werdende Lernform positiv beeinflusst werden kann. In diesem Zusammenhang spielt die Region als „Lernende Region“ eine bedeutsame Rolle. Vor diesem Hintergrund wurde mit folgenden Projekten begonnen:

- Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen – intermediäre Leistungen und Funktionen zur Gestaltung zukunftsorientierter Lernkulturen

Ziel dieser Projekte sowie der wissenschaftlichen Begleitprojekte ist es, regional unterschiedliche Ausprägungen von Lernkulturen mit ihren Wirkungen auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungsprozesse transparent zu machen und darüber hinaus bewusst mitzugestalten.

- Erhalt und Entwicklung von Innovationsfähigkeit durch Lernen im sozialen Umfeld – Nutzung von Innovationspotenzialen in außerbetrieblichen Handlungs- und Lernfeldern

In den Studien zu diesem Thema wird der Frage nachgegangen, wie das soziale Umfeld als ein nicht zu unterschätzendes Handlungs- und Lernfeld dazu beiträgt, die Innovationsfähigkeit von Individuen nicht nur zu erhalten, sondern darüber hinaus zu entwickeln sowie zu klären, welche Innovationspotenziale dieses Feld für gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandlungsprozesse beinhaltet und wie diese effizienter genutzt werden können.

- Gestaltung und Erprobung von Tätigkeits- und Lernprojekten zur Kompetenzentwicklung Arbeitsloser und von Arbeitslosigkeit Bedrohter

Hier werden praktische Gestaltungs- bzw. Entwicklungsprojekte unterstützt, mit deren Hilfe transferierbare Beispiele für existenzsichernde Tätigkeiten in einer sich verändernden Arbeitswelt geschaffen werden. Im Mittelpunkt solcher Projekte stehen Beispiele, wie aus Projektarbeit, freiwilliger Arbeit in Vereinen, Selbsthilfegruppen und Initiativen heraus speziell für die Gruppe Erwerbsloser oder von Arbeitslosigkeit Bedrohter Einstiege bzw. Wiedereinstiege in Arbeit eröffnet und darüber hinaus neue Felder für Erwerbsarbeit bzw. Existenzsicherung gestaltet werden können.

- Erhaltung, Entwicklung und Nutzung von Innovationspotenzialen Älterer[3]) in demographischen Veränderungen – generationsübergreifendes Lernen im sozialen Umfeld, d.h. außerhalb von Erwerbsarbeit, für wirtschaftliche und regionale Gestaltungsprozesse

Mit diesen praktischen Entwicklungsprojekten werden Modelle gefördert, die unter den Bedingungen demographischer Veränderungsprozesse übertragbare Beispiele dafür liefern, wie Erfahrungen und Innovationsfähigkeit älterer Menschen für gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungsprozesse langfristig erhalten, entwickelt und genutzt werden können. Im Zentrum stehen Modelle, die sich auf außerbetriebliche Handlungs- und Lernfelder konzentrieren, in denen gerade Ältere ihre Kompetenzen für Entwicklungsprozesse ihrer Regionen einbringen und ihre Erfahrungen an Jüngere weitergeben können. Hierbei geht es insbesondere darum, wie sich generationsübergreifendes Lernen auch außerhalb der Unternehmen gestaltet und Potenziale für Zukunftsplanung noch stärker ausgeschöpft werden können.

- Individuelle Tätigkeits- und Lernverläufe sowie Unterstützungsformen zur Kompetenzentwicklung für aktive Arbeits- und Lebensgestaltung

Mit Langzeitstudien sollen weitere Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie Menschen in unterschiedlichen Tätigkeiten, vor allem außerhalb betrieblicher Arbeitsstrukturen und außerhalb von Bildungsinstitutionen, ihre Kompetenzen erhalten und entwickeln, d.h. in einer Vielfalt von Lernorten und -formen mit ihren Wechselwirkungen und Übergängen eigene Lernarrangements gestalten, um sich selbst und ihr Umfeld zu entwickeln.

- Erarbeitung eines Praxishandbuchs „Unterstützungsformen für selbstorganisiertes Lernen im sozialen Umfeld“ sowie kleinere Studien zu folgenden Themen

– Lernunterstützung – Formen von Interaktionen zwischen Lehrenden und Lernenden sowie Entwicklung lernförderlicher Strukturen,

– Lernen im sozialen Umfeld als ein integratives Element betrieblicher Personalentwicklung – bewusste Nutzung von Lernpotenzialen in außerbetrieblichen Tätigkeitsfeldern für die Mitarbeiterentwicklung,

– Erhalt und Entwicklung von Innovationsfähigkeit durch Lernen im sozialen Umfeld – Nutzung von Innovationspotenzialen in außerbetrieblichen Handlungs- und Lernfeldern.

5.3.4 Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen

Berufliche Weiterbildungseinrichtungen leisten einen wichtigen Beitrag bei der Aufbereitung und Weitergabe von neuem Wissen. Dies wird auch künftig notwendig sein. Es kommt jedoch hinzu, dass durch die tiefgreifenden und in schneller Folge ablaufenden Veränderungen in allen Lebensbereichen – besonders im Arbeitsbereich – von allen Akteuren gefordert ist, selbstbestimmt und eigenverantwortlich ihre Lernprozesse zu organisieren und ihre Lernsituation bewusst wahrzunehmen. Zu einem derart selbstbestimmten und selbstorganisierten Lernen ist aber keiner von vornherein befähigt, sondern es muss erst erlernt werden. Hierbei wird Unterstützung benötigt, d.h. es ist eine spezifische erwachsenbildnerische Professionalität erforderlich.

Lebensbegleitendes selbstorganisiertes Lernen Erwachsener zu unterstützen, ist ein relativ neues Feld für Lerndienstleistungen[1]), das von Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung mit erschlossen werden kann. Auch müssen sie sich dazu selbst verändern. Dies bedeutet letztlich, dass sich ihr Kerngeschäft (Weiterbildungsangebote in seminaristischer Form) relativiert. Dadurch können Verschiebungen im Leistungsprofil bezogen auf die Anteile und Gewichtungen einzel-

[1]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.3.3 und 5.3.4

[2]) Vgl. Kapitel 5.3.1

[3]) Zu den Innovationspotenzialen Älterer innerhalb der Erwerbsarbeit vgl. auch die Kapitel 4.7 und 4.8

[1]) Zur Weiterentwicklung von Bildungseinrichtungen zu Bildungsdienstleistern vgl. auch die Kapitel 5.4.7 und 5.5.4

ner Leistungssegmente entstehen, die zu Um- und Neustrukturierungen von beruflichen Weiterbildungseinrichtungen und im Weiterbildungsbereich insgesamt führen.

Zur Unterstützung des erforderlichen Veränderungsprozesses von Anbietern beruflicher Weiterbildung hin zu Lerndienstleistern wurde im Rahmen des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“[1]) im Themenfeld „Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen“ eine Vielzahl von Forschungs- und Gestaltungsprojekten zu nachfolgenden Schwerpunkten gestartet:

• Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte zur Förderung der Innovationsfähigkeit von beruflichen Weiterbildungseinrichtungen

Ziel dieser vierjährigen Projekte ist es, die Entwicklung und Umsetzung von Musterstrategien zur Erneuerung der internen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen sowie deren externe Beratung zu fördern.

• Nutzung neuer Lernformen zur Mitarbeiterentwicklung in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen – Weiterbildner und Weiterbildnerinnen lernen selbstorganisiertes Lernen

Mit diesen zweijährigen Projekten werden Modelle gefördert, die den Aufbau einrichtungsinterner/verbundsinterner Strukturen zur Mitarbeiterentwicklung mit neuen Lernformen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen praktizieren. Damit soll die Verbreitung zeitgemäßer und zukunftsfähiger Lernformen forciert werden. Diese Entwicklungsprojekte werden wissenschaftlich begleitet.

• Entwicklung und Erprobung neuer Instrumente zur Verbesserung der Transparenz und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen

Ziel ist die dreijährige Förderung von Modellprojekten zur Entwicklung und Erprobung von Instrumentarien zur weitreichenden Dokumentation berufsrelevanter Kompetenzen und geeigneter Modellstrategien zu deren Praxiseinführung, die aus beruflichen Weiterbildungseinrichtungen heraus gestaltet werden.

• Innovative Beratungskonzepte für selbstorganisiertes Lernen Erwachsener in einer neuen Lernkultur

Ziel der dreijährigen Förderung ist die Entwicklung und Erprobung von Beratungskonzepten innerhalb bzw. ausgehend von beruflichen Weiterbildungseinrichtungen, um das selbstbestimmte und selbstorganisierte Lernen Erwachsener zu unterstützen.

• Ideenwettbewerb „Neue Lerndienstleistungen“

Mit diesem Wettbewerb sollen Ideen für neue Lerndienstungen identifiziert oder entwickelt und umgesetzt werden, die die Entwicklung der Fähigkeit selbstorganisierten Lernens von Individuen, Gruppen, Organisationen oder Regionen unterstützen.

Darüber hinaus wurden Studien zu folgenden Schwerpunkten mit dem Ziel vergeben, den erforderlichen Veränderungsprozess von beruflichen Weiterbildungseinrichtungen zu unterstützen: neue Organisationsformen und neue Kooperationsmodelle, Berufsbiografien von Weiterbildnern und Weiterbildnerinnen, Lernkonzepte der siebziger und achtziger Jahre sowie Lernwirkungen neuer Lernformen.

[1]) Vgl. Kapitel 5.3.1

5.3.5 Lernen im Netz und mit Multimedia

Im Rahmen des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“[1]) wurden im Themenfeld „Lernen im Netz und mit Multimedia“ nach Auswertung von mehreren Expertenworkshops zu folgenden drei Themenfeldern zunächst einjährige Projekte[2]) vergeben:

• Kompetenzförderliche Perspektiven des Lernens im Netz und mit Multimedia

Die begonnenen Untersuchungen haben das Ziel, Verfahren des Lernens im Netz und mit Multimedia zielgruppenspezifisch differenziert in Bezug auf ihre Kompetenzförderlichkeit zu analysieren, zu typologisieren und in ihrer Wirksamkeit einzuschätzen. Dabei handelt sich um

– eine vergleichende Analyse bestehender Verfahren des Lernens im Netz und mit Multimedia unter medienpädagogischen – insbesondere kompetenzanalytischen – Gesichtspunkten, bis hin zu einer kompetenzbezogenen Typologie und Bewertung der Lernformen mit dem Ziel, eine Übersicht über bestehende Lernformen im Netz und mit Multimedia zu erarbeiten, zu vergleichen und zu bewerten sowie
– eine Analyse zu kompetenzförderlichem Lernen in nicht explizit als Lernsysteme ausgelegten computermediengestützten Arbeitsformen mit dem Ziel, solche Formen zu finden, zu beschreiben und zu bewerten insbesondere nach den Formen und Graden der Selbstorganisation.

• Chancen und Risiken des Lernens im Zusammenhang mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien

Die vergebenen Gutachten haben das Ziel, die zielgruppenspezifisch differenziert sowohl kompetenzförderlichen als auch kompetenzeingreifenden Wirkungen des Lernens im Netz und mit Multimedia aufzuzeigen und mögliche Wege der Risikovermeidung zu erkunden. Thematischer Schwerpunkt sind Untersuchungen zu den Möglichkeiten einer kompetenzbasierten, mit Hilfe von Lernen im Netz und mit Multimedia ausgestalteten Lernkultur für den Kompetenzerhalt und die Kompetenzentwicklung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Sicherung von Arbeitsplätzen insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen. Dabei geht es vor allem darum, das Verhältnis von technischen zu medienpädagogischen Möglichkeiten beim Lernen im Netz und mit Multimedia, insbesondere das Verhältnis von „Technikgetriebenheit“ des Lernens versus einer durch entsprechende medienpsychologische und -pädagogische Untersuchung gestützten „Kompetenzgetriebenheit“ zu analysieren.

• Lernerfolgskontrolle und Zertifizierung des Lernens im Netz und mit Multimedia unter dem Aspekt der Lernkulturveränderung und Kompetenzentwicklung

Die vergebenen Gutachten richten sich auf zwei Schwerpunkte:

– Untersuchungen kompetenzbezogener Evaluationsformen des Lernens im Netz und mit Multimedia für das Bildungscontrolling und für Kosten-Nutzen-Analysen insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen mit dem Ziel, eine Übersicht über bestehende kompetenzbezogene Formen der Lernerfolgskontrolle sowie einen Vergleich und eine Bewertung dieser Formen zu erhalten;

[1]) Vgl. Kapitel 5.3.1

[2]) Hierbei handelt es sich um ergänzende Projekte zum Programm „Neue Medien in der Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung; vgl. dazu Kapitel 3.2.1.; zum Thema neue Medien und E-Learning vgl. auch die Kapitel 3.5.3, 3.5.4, 5.2.5, 5.3.9, 5.4.3, 5.4.4 und 6.1.1

– Vergleiche der Kompetenzhaltigkeit internationaler akzeptierter Zertifikate sowohl für Bildungsangebote als auch für Lernende mit dem Ziel, die internationale Marktsituation zu ergründen, um im Netz zu erwerbende Zertifikate aktiv mitzugestalten. Dabei sollen Akzeptanz, Wertigkeit und Nutzen bestehender Zertifikate sowohl im Interesse der Lerner als auch der Unternehmen berücksichtigt werden.

5.3.6 Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken"

Das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken"[1]) bildet das Kernstück des Aktionsprogramms „Lebensbegleitendes Lernen für alle"[2]) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Neben einer bewussten Förderung der Vernetzung von unten sollen mit diesem Programm über eine breitere Förderung von Innovationen im Bereich lebensbegleitendes Lernen zugleich strukturverändernde Wirkungen erzielt werden[3]). Gefördert werden der Auf- und Ausbau bildungsbereichs- und trägerübergreifender regionaler Netzwerke, in denen durch Zusammenarbeit möglichst vieler Beteiligter (z.B. Bildungseinrichtungen, Betriebe, Sozialpartner, Jugendämter, Arbeitsämter, soziokulturelle Einrichtungen, Agenda 21-Projekte) innovative Maßnahmen im Bereich lebensbegleitendes Lernen entwickelt, erprobt und auf Dauer angelegt werden. Vorbehaltlich der Haushaltsentscheidungen stehen für das Programm in den Jahren 2001 bis 2006 insgesamt rund 117,6 Mio. € zur Verfügung, darunter rund 51,1 Mio. € aus dem ESF[4]).

Das Rahmenkonzept des Programms wurde von der Bund-Länder Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung gebilligt und mit der Konzertierten Aktion Weiterbildung[5]) sowie dem Ausschuss Fort- und Weiterbildung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland abgestimmt. Zur Programmsteuerung wurde ein Lenkungsausschuss von Bund und Ländern eingerichtet, der über die Projektauswahl entscheidet. Als beratende Mitglieder gehören dem Lenkungsausschuss Vertreter und Vertreterinnen der Konzertierten Aktion Weiterbildung, der Sozialpartner, der Bundesanstalt für Arbeit und die wissenschaftliche Begleitung an[6]).

Seit Mitte 2001 werden bundesweit 54 Lernende Regionen zunächst für eine einjährige Planungsphase gefördert. Im Anschluss daran ist eine vierjährige Durchführungsphase mit degressiver Förderung vorgesehen, d.h. die Projekte müssen während dieser Zeit Eigenmittel einbringen. In den beiden ersten Jahren der Durchführungsphase soll die Eigenmittelbeteiligung der Netzwerke 20% und in den beiden folgenden Jahren 40% der Gesamtaufwendungen betragen. Dadurch soll die Nachhaltigkeit der geförderten Netzwerke und ihrer Maßnahmen auch nach Auslaufen der Förderung erreicht werden. Zu den geförderten Lernenden Regionen gehören:

Baden-Württemberg: Learning Network Zollernalb e.V. (GiMA Gesellschaft für integrierte Management-Ausbildung mbH), Berufliche Qualifizierung und dauerhafte Integration bildungsferner Gruppen (IHK Heilbronn-Franken), LEARN-Lernen und Arbeiten Rhein-Neckar (Stadt Mannheim);

Bayern: Lernende Region Bodensee (Volkshochschule Konstanz-Singen e.V.), Lernende Region Tölzer Land (Kreisbildungswerk Bad Tölz-Wolfratshausen e.V.), Landkreis Schwandorf – Fit für die Zukunft (Partnerverein Offene Schule 2001 e.V.), Lernende Region Nürnberg – Fürth – Erlangen (Stadt Nürnberg, Bildungszentrum), Lernende Region Cham (Volkshochschule im Landkreis Cham);

Berlin: Appolonius – Lernende Region Marzahn-Hellersdorf (Förderverein für Jugend und Sozialarbeit e.V.), Bildungsnetz für nachhaltige Entwicklung und lebenslanges Lernen (Life e.V. – Frauen entwickeln Ökotechnik), Lernnetz Berlin-Brandenburg (Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung);

Brandenburg: Netzwerk für Bildung und Qualifikation – Zukunft für die Lausitz (BTU Cottbus), Bildungsbrücken für Berlin und Brandenburg (Landkreis Potsdam – Mittelmark);

Bremen: LernNetzWerk Bremen – Innovation und Kompetenz für die Region (Arbeitnehmerkammer Bremen);

Hamburg: Bildungsnetzwerk Hamburger Osten (Arbeit und Leben Hamburg), Dienstleistungsnetzwerk Bildung und Lernkultur (Hamburger Volkshochschule), Lernende Metropolregion Hamburg (Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung);

Hessen: Lernende Region Waldeck-Frankenberg (Akademie für Erwachsenenbildung des Hessischen Volkshochschulverbandes), Lernende Region Main-Kinzig+Spessart (Kreisausschuss des Main-Kinzig-Kreises), Lernende Region Offenbach – Netzwerk Offenes Lernen (Stadt Offenbach), Lernende Region Kassel Stadt und Land (Verein für Regionalentwicklung im Landkreis Kassel e.V.), Netzwerk Lern- und Qualifizierungsforum zur sozialen und beruflichen Integration (Volkshochschule Frankfurt/Main);

Mecklenburg-Vorpommern: EGOS – Effektive Gestaltung des Ausbildungspotenzials der Ostseeregion (Hochschule Wismar – Fachhochschule für Technik, Wirtschaft und Gestaltung), Lernende Region Mittleres Mecklenburg-Küste (Wirtschaftsförderungsgesellschaft Güstrow mbH);

Niedersachsen: Lernende Region – Bildung 21 in Südniedersachsen (Bildungswerk der DAG im Land Niedersachsen e.V.), Fluxus – Netzwerk für Berufs- und Lebensorientierung in der Region Hannover (Stadt Hannover), Wir lernen – im Landkreis Osterholz (ProArbeit gGmbH), VIEL – Von der Region lernen – In der Region lernen – Eine lernende Region (Regionale Entwicklungsagentur für Südostniedersachsen e.V.), Lernende Region Osnabrück – Netzwerk für Innovation und Kommunikation (Volkshochschule der Stadt Osnabrück), BELOS – Netzwerk Weiterbildung in der Ems-Dollart-Region (Volkshochschule der Stadt Papenburg);

Nordrhein-Westfalen: Lernende EURegio Niederrhein (Akademie Klausenhof gGmbH), Landschaft des Lernens Ostwestfalen-Lippe (Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e.V.), ALLE – Arbeiten und Lernen an Lippe + Emscher (DGB-Bildungswerk NRW e.V.) Entwicklung und Erprobung von Strukturen zur Verbesserung der Passgenauigkeit und Durchgängigkeit der Aus- und Aus- und Weiterbildungsbegleitung in Lernenden Region Münster (Handwerkskammer Münster), RegioNet-OWL (Kreis Lippe), Vernetztes und grenzüberschreitendes Lernen in der Region Aachen (Stadt Aachen), Lernende Region Köln (Stadt Köln), ZIB (Zentrum für Bildung und Information) Lernen und Lernkultur in Unna (Werkstatt Unna GmbH);

[1]) Vgl. auch Teil I, Kapitel 1 und 4

[2]) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.3.1; vgl. ferner Kapitel 5.3.10

[3]) Die Zielstellung des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken" ist ausführlich im Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.3.2 dargestellt.

[4]) Vgl. auch Kapitel 6.1.3

[5]) Vgl. auch Kapitel 5.3.8

[6]) Mit der administrativen Abwicklung und fachlichen Betreuung des Programms wurde das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V., Projektträger des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, beauftragt. Die programmbezogene wissenschaftliche Begleitung liegt bei einem Konsortium unter Federführung des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung.

Rheinland-Pfalz: Aufbau und Ausbau eines Qualifizierungsnetzwerkes zur Förderung der Sprach- und IT-Kompetenz in der Region Trier (Handwerkskammer Trier), Zukunftsaufgabe Bildung im städtischen Raum (Johannes Gutenberg Universität Mainz), Neue Chancen für eine lokale Ökonomie im ländlichen Raum (Landesvereinigung für ländliche Erwachsenenbildung), Nutzerorientierte lernende Bildungsnetzwerke für die Region (Universität Koblenz-Landau);

Saarland: SaarLernNetz – Lernende Region Saarland (Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz);

Sachsen: Bildungsforum Südwestsachsen (Technische Universität Chemnitz), Regionales Lernforum im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster (Technische Universität Dresden), Leipzig lernt – eine Region im Umbruch – für eine neue Lebensqualität in der Region (Universität Leipzig);

Sachsen-Anhalt: Bildungsnetzwerk Elbe-Börde-Harz (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg), MIA – Mitteldeutsche Industrieregion im Aufbruch – Lernende Region Sachsen-Anhalt (Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH), Entwicklung der lernenden Region südliches Sachsen-Anhalt (Technologie- und Gründerzentrum Mansfelder Land GmbH);

Schleswig-Holstein: Lernnetzwerk Drei-Länder-Eck (Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Stormarn mbH), Lern-Verbund-Norderstedt/Segeberg (Stadt Norderstedt);

Thüringen: IQ-Netzwerk Wartburgregion – Innovations- & Qualifikationsentwicklungs-Netzwerk Wartburgregion (BWE-Bildungswerk Eisenach GmbH), Trendumkehr – ein Netzwerk der Region Weimarer Land (Mittelstandsverband der Stadt und Region Apolda), Lernende Region Saalfeld-Rudolstadt (Regionaler Bildungsverbund Saalfeld-Rudolstadt e.V.).

Eine zweite Ausschreibungsrunde des Programms endete im Oktober 2001. Im Dezember 2001 hat der Lenkungsausschuss seine Förderempfehlungen hierzu ausgesprochen. Durch diese zweite Runde werden 27 weitere Lernende Regionen in den neuen und alten Ländern in die Förderung aufgenommen.

5.3.7 Modellprogramm „Lebenslanges Lernen“

Ziel des im Jahr 2000 gestarteten Modellprogramms „Lebenslanges Lernen“ der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung ist es, neue Formen der bildungsbereichsübergreifenden Kooperation in und zwischen allen Ländern zur Förderung lebensbegleitenden Lernens zu initiieren[1]). Für die Programmsteuerung, Auswahl und Koordination der Ländervorhaben und die operative Arbeit in den beteiligten Ländern ist ein Lenkungsausschuss verantwortlich, in dem Bund und Länder vertreten sind. Als Programmkoordinator fungiert das Land Rheinland-Pfalz. Projektträger ist das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung. Die wissenschaftliche Begleitung erfolgt unter Federführung der Universität Koblenz-Landau.

In das Modellprogramm fließen insgesamt in den Jahren 2000 bis 2004 rund 13,8 Mio. € für die Projekte, die Programmbetreuung und wissenschaftliche Begleitung. Davon tragen Bund und Länder jeweils die Hälfte. Daneben wurden seitens des Bundes ab 2001 zusätzlich rund 2,1 Mio. € pro Jahr an Kofinanzierungsmitteln aus dem ESF[2]) eingeworben.

[1]) Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.3.5; vgl. ferner Kapitel 5.3.10

[2]) Vgl. auch Kapitel 6.1.3

Über die geförderten 22 Projekte[1]) in allen Ländern hinaus hat der Lenkungsausschuss eine Reihe von weiteren Handlungsfeldern identifiziert. Ende 2001 erfolgte eine Ausschreibung von zwei sogenannten Verbundprojekten, deren Anschubfinanzierung der Bund – kofinanziert aus Mitteln des ESF – beabsichtigt und an denen sich jeweils eine große Zahl von Ländern unter Federführung Niedersachsens bzw. des Saarlandes beteiligen. Dies ist zum einen ein Projekt zur Qualitätstestierung in der Weiterbildung[2]). Zum anderen geht es um eine Vorstudie zur Erfassung, Dokumentation und Analyse vorhandener Weiterbildungspässe und von Verfahren zur Ermittlung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen[3]) in Deutschland und ausgewählten europäischen Ländern.

5.3.8 Konzertierte Aktion Weiterbildung

Die Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW) besteht seit 1987 und ist eine einmalige „Plattform“ für die Kommunikation und Kooperation der in Deutschland im Bereich der Weiterbildung tätigen Träger, Verbände und Organisationen, der Hochschulen, der Sozialpartner und der für Weiterbildung Zuständigen in Bund, Ländern, Kommunen und Kreisen. Die KAW hatte im November 1999 eine Reform ihrer Arbeitsstruktur beschlossen und sich u. a. auf folgende Aufgaben verständigt:

- Beratung und Impulsvermittlung für die Weiterbildungspolitik,
- Informations-, Meinungs- und Erfahrungsaustausch unter den Mitgliedern der KAW,
- „Umschlagplatz“ für Weiterbildungsinnovationen,
- Förderung der Bedeutung und des Selbstverständnisses der Weiterbildung,
- Beratung von für den Weiterbildungsbereich wichtigen Themen,
- Auswertung internationaler Erfahrungen.

Das Plenum der KAW wird durch einen „Ständigen Ausschuss“ unterstützt, der vor allem die zu bearbeitenden inhaltlichen Themen aufbereitet, Stellungnahmen zu aktuellen weiterbildungspolitischen Themen erarbeitet und die Fachtagungen sowie Plenarsitzungen vor- und nachbereitet. Die Geschäftsstelle der KAW wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung wahrgenommen. Zu den Arbeitsschwerpunkten im Jahr 2001 gehörten Fachtagungen zu den Themen „Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung“[4]) und „Weiterbildungsberichterstattung“ sowie die Erörterung und Beratung von wichtigen Aktivitäten des Bundes und der Länder, z.B. des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung[5]), der Stellungnahme zum Memorandum der EU-Kommission zum lebenslangen Lernen[6]).

[1]) Diese Projekte sind im Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.3.5 aufgeführt.

[2]) Zum Thema Transparenz und Qualitätssicherung in der Weiterbildung vgl. auch die Kapitel 5.2.5, 5.2.6, 5.2.7, 5.2.8, 5.2.9, 5.3.8, 5.3.9, 6.1.1 und 6.1.4

[3]) Zur Zertifizierung von informell erworbener Kompetenzen im Arbeitsprozess vgl. auch die Kapitel 5.3.2 und 5.4.2

[4]) Zum Thema Transparenz und Qualitätssicherung in der Weiterbildung vgl. auch die Kapitel 5.2.5, 5.2.6, 5.2.7, 5.2.8, 5.2.9, 5.3.7, 5.3.9, 6.1.1 und 6.1.4

[5]) Vgl. Kapitel 5.3.6

[6]) Vgl. Kapitel 6.1.1

5.3.9 Innovative Projekte in der allgemeinen Erwachsenenbildung

Mit der Projektförderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung wird die breite Entwicklung des lebensbegleitenden, kompetenzentwickelnden Lernens unterstützt und angestrebt. Zu den innovativen Projekten, die auch für den Bereich der beruflichen Weiterbildung von Interessen sind, gehörten im Jahr 2001 u. a.:

Handlungsfeld: Weiterbildungsberatung[1]) und Transparenz[2]):

– Erhebung und Bilanzierung (Studie) der derzeitigen Praxis der Weiterbildungsberatung (Beratungsanlässe und Aufgaben, Beratungsverständnis und Kompetenzprofil der Beratenden, Strukturen und Rahmenbedingungen, Aussagen zu aktuellen Trends usw.);

– Machbarkeitsstudie zu Möglichkeiten eines einheitlichen, systematischen und zugleich einfachen Zugangs zu den vorhandenen Weiterbildungsinformationssystemen (Entwicklung eines Internetportals mit einer Metasuchmaschine zur verbesserten Nutzung der regionalen und überregionalen Weiterbildungsdatenbanken)[3]);

– Entwicklung und Erprobung eines „Service Institutionenberatung zur Öffnung der Weiterbildungseinrichtungen für neue Lernkulturen“;

– Entwicklung eines Konzepts zur Erfassung statistischer Daten, z.B. über Kursangebot, Teilnehmer und Teilnehmerinnen sowie Personal in Einrichtungen der allgemeinen Erwachsenenbildung; Entwicklung von PC-Erhebungskonzepten auch für kleinere Einrichtungen.

Handlungsfeld: Qualitätssicherung und - entwicklung[4])

– Entwicklung und Erprobung eines Supports für die systematische Qualitätsentwicklung in der Erwachsenenbildung (Qualifizierung des Personals, Modelle der Qualitätsentwicklung, Strategien der Vernetzung);

– Entwicklung und Erprobung eines berufsbegleitenden Fortbildungskonzepts (in vier Modulen) für das Personal in der Erwachsenenbildung zum Einsatz von neuen Bildungsmedien[5]) sowohl in der Lehre als auch in der Organisation der Einrichtungen.

Handlungsfeld: Weiterbildung für Menschen in speziellen Lebenslagen

– Studie zum Zusammenhang von Weiterbildungsverhalten und -interessen und sozialen Milieus: Die Untersuchung soll empirische Befunde über Weiterbildungswünsche und Nachfrageverhalten differenziert nach sozialer Lage, Lebensstilen und Werthaltungen erbringen und damit bisherige Befunde, z.B. aus dem Berichtssystem Weiterbildung, vertieft ergänzen.

– Entwicklung und Erprobung eines Lernverbundes im Fremdsprachenbereich am Beispiel von selten unterrichteten Sprachen.

[1]) Vgl. insbesondere auch Kapitel 5.2.7

[2]) Zum Thema Transparenz und Qualitätssicherung in der Weiterbildung vgl. auch die Kapitel 5.2.5, 5.2.6, 5.2.7, 5.2.8, 5.2.9, 5.3.7, 5.3.8, 6.1.1 und 6.1.4

[3]) Vgl. dazu insbesondere Kapitel 5.2.8

[4]) Vgl. Fußnote 2

[5]) Zum Thema neue Medien und E-Learning vgl. insbesondere die Kapitel 3.2.1, 3.5.3, 3.5.4, 5.2.5, 5.3.5, 5.4.3, 5.4.4 und 6.1.1

– Erprobung von Möglichkeiten der Verzahnung politischer Weiterbildung mit berufsorientierenden/berufsvorbereitenden Maßnahmen für benachteiligte junge Erwachsene: Im Rahmen dieses Projekts werden Bausteine zur Vermittlung beruflicher Schlüsselqualifikationen, insbesondere im Bereich Medien- und Informationskompetenz, entwickelt und erprobt. Diese Bausteine werden als „Schnittstellen“ beruflicher und politischer Bildung gestaltet. Dabei dient die politische Bildung einer zielgerichteten Weiterentwicklung der zurzeit praktizierten Benachteiligtenförderung[1]).

– Entwicklung und Erprobung eines erwachsenenspezifischen Konzepts für die Nutzung neuer Medien in der Alphabetisierungsarbeit.

– Vorbereitung eines Verbundprojekts zur Alphabetisierungsarbeit in der Erwachsenenbildung, Schwerpunkt hier ist die Entwicklung einer Internetplattform für Unterrichtende, Lernende sowie die interessierte Öffentlichkeit.

5.3.10 Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“

Zur Umsetzung des Beschlusses des Deutschen Bundestages vom 6. Juli 2000 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine unabhängige Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“[2]) eingesetzt. Sie hat ihre Arbeit im Oktober 2001 aufgenommen. Das Ziel ist die Entwicklung von operationalen Vorschlägen, die zu einem tragfähigen Gesamtkonzept führen sollen. Dazu sollen in Szenarien insbesondere folgende Komplexe behandelt werden:

– Entwicklungen und Anforderungen des Arbeitsmarktes,

– lebenslanges Lernen für Erwerbstätige,

– lebenslanges Lernen für nicht Erwerbstätige,

– Lernansprüche hinsichtlich Lernzeit und Finanzierung,

– Erwerb von Berechtigungen,

– Rolle der Finanzierungsarten.

Die Förderung der Bildungsbereitschaft im umfassenden Sinn dient nicht nur der Beschäftigungsfähigkeit, sondern auch der Persönlichkeitsentwicklung für die Gestaltung der Gesellschaft und die Bewältigung des Strukturwandels. Ständig neue und häufig höhere Anforderungen machen lebensbegleitendes Lernen unverzichtbar. Hieraus erwachsen Chancen zur persönlichen Lebensgestaltung wie zur Gestaltung des strukturellen Wandels. Der Wandel birgt aber auch die Gefahr der Ausgrenzung von Benachteiligten und bildungsfernen Gruppen. Qualifizierte Beschäftigte vergrößern ihren Vorsprung gegenüber gering Qualifizierten, Arbeitslosen und vom Strukturwandel Betroffenen, Frauen und Männern nach einer Familienphase sowie ausländischen Mitbürgern und Mitbürgerinnen. Dabei ist auch der demographische Wandel zu bedenken. Die Innovationsfähigkeit der Gesellschaft wird künftig wesentlich mehr von der Kreativität älterer Menschen und zuwandernder Bürger abhängen.

Die Expertenkommission erarbeitet zunächst eine Bestandsaufnahme für Deutschland im Hinblick auf Bildungsangebote, Nachfrage und Beteiligung. Im Mittelpunkt dieser Bestandsaufnahme steht die Darstellung der gegenwärtigen Finanzierungsströme unter Berücksichtigung der steuer-, unterhalts- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen.

[1]) Zur Benachteiligtenförderung vgl. insbesondere Kapitel 3.3.2

[2]) Vgl. auch Teil I, Kapitel 1

Die Arbeit der Expertenkommission soll sich auf Strategien und operationale Modelle zur Verwirklichung lebenslangen Lernens nach der Ausbildung konzentrieren und beschränkt sich nicht nur auf die berufliche Weiterbildung. Der Auftrag schließt allgemeine, kulturelle und politische Aspekte lebenslangen Lernens ein. Hierzu zählt auch die Wahrnehmung von Möglichkeiten selbstgesteuerten bzw. informellen Lernens in einer Arbeitswelt, die den Strukturwandel z.B. zur Informationsgesellschaft bewältigen muss. Die neuen Medien verändern auch die Angebotsstrukturen auf dem zunehmend internationaler werdenden Weiterbildungsmarkt. Sie ermöglichen eine neue Lehr- und Lernkultur, erhöhen aber auch die Risiken, die mit dem Stichwort „digitale Kluft“ umrissen werden.

Ziel der Kommissionsarbeit ist es, Vorschläge zu entwickeln, die die Motivation und die Bildungsmöglichkeiten aller gesellschaftlichen Gruppen gleichermaßen fördern und ihre Teilhabe an Bildungsangeboten gewährleisten. Bildung ist ein zentrales „öffentliches Gut“, entsprechend soll auch die öffentliche Verantwortung gestärkt werden. Es ist daher notwendig, die Rahmenbedingungen zu überprüfen und weiter zu entwickeln, um eine Erhöhung der Bildungsbeteiligung, die Schaffung von Anreizen für lebenslanges Lernen und die Förderung aller Begabungen praktisch zu verwirklichen. Relevante Entwicklungen in ausgewählten Staaten, insbesondere EU-Mitgliedstaaten, sollen zu Vergleichszwecken herangezogen werden (Analyse von good practice). Die wissenschaftliche Expertise soll einen Beitrag zur Abklärung der Möglichkeiten mit den politisch Verantwortlichen und Akteuren leisten.

Der Auftrag an die unabhängige Expertenkommission steht im Kontext zu den Ergebnissen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, im Forum Bildung[1]), zum EU-Memorandum zum lebenslangen Lernen[2]), zum Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“[3]) und zum Programm „Lebenslanges Lernen“ der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung[4]). Zur Unterstützung der Arbeit der Expertenkommission ist eine Geschäftsstelle eingerichtet worden. Die Entwicklung von Vorschlägen auf dem Hintergrund der Szenarien soll die Arbeit der Expertenkommission Ende 2003 beenden. Ein Zwischenbericht ist für Mitte 2002 vorgesehen[5]).

5.4 Beispiele für weitere aktuelle Entwicklungen[6])

5.4.1 Beitrag der Weiterbildung zur Personal-, Organisations- und Unternehmensentwicklung

Im Rahmen des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ (Bereich „Lernen im Prozess der Arbeit“)[7]) wurde in 2001 durch das Institut für angewandte Innovationsforschung e.V. an der Ruhr-Universität Bochum eine vergleichende Analyse von Differenzen und Defiziten zum Beitrag der Weiterbildung zur Personal-, Organisations- und Unternehmensentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen sowie Großunternehmen erarbeitet.

[1]) Vgl. auch Teil I, Kapitel 1

[2]) Vgl. Kapitel 6.1.1

[3]) Vgl. Kapitel 5.3.6

[4]) Vgl. Kapitel 5.3.7

[5]) Weitere Informationen sind erhältlich bei der Geschäftsstelle der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“, Friedrichstraße 19, 10115 Berlin.

[6]) Zum Standortmarketing berufliche Weiterbildung vgl. Kapitel 6.2.2

[7]) Vgl. Kapitel 5.3.2

Ausgangssituation

Die Stellung deutscher Unternehmen hat sich im Zuge der Veränderung auf den nationalen und internationalen Märkten in den letzten Jahren gewandelt. Innovationen werden für viele Unternehmen zum „Überlebensproblem“. Voraussetzung für die Überwindung der zentralen Barrieren von betrieblichen Entwicklungsprozessen ist die Kompetenz von Fach- und Führungskräften, d.h. deren Fähigkeit und Bereitschaft, Innovationen zu initiieren und umzusetzen. Aufbauend auf dieser Erkenntnis ist die Entwicklung von Humanressourcen zu einer originären, im unternehmerischen Interesse stehenden Aufgabe geworden.

In der öffentlichen Diskussion wird bemängelt, bei kleinen und mittleren Unternehmen sei die Weiterbildungsintensität gering. Dagegen werden den Großbetrieben geradezu vorbildliche Weiterbildungsbemühungen attestiert. Bei den zahlreichen Vorschlägen zur Überwindung der vermeintlichen Defizite wird zwar hervorgehoben, der Ausgleich müsse auf die Besonderheiten von kleinen und mittleren Unternehmen Rücksicht nehmen, doch wird damit zumeist implizit schon der Bezug zur großbetrieblichen Personalentwicklung hergestellt. Demgegenüber stehen empirische Befunde, die zeigen, dass ein Teil der kleinen und mittleren Unternehmen eine höhere Entwicklungsfähigkeit hat als großbetriebliche Wirtschaftsstrukturen. Diesen Unternehmen ist es offensichtlich gelungen, die zur Gestaltung von Innovationsprozessen erforderlichen Kompetenzen weitestgehend unabhängig von den Mustern traditioneller Weiterbildung in Großbetrieben aufzubauen.

Wenig sinnvoll ist es damit, die „mystifizierte Weiterbildung“[1]) – wie sie in Großunternehmen betrieben wird – unreflektiert auf kleine und mittlere Unternehmen zu übertragen. Vielmehr ist zunächst zu überprüfen, ob die Vergleiche von Weiterbildungsaktivitäten und -intensitäten zwischen kleinen und mittleren Unternehmen sowie Großunternehmen die vermeintliche Weiterbildungsabstinenz wirklich belegen und inwieweit es qualitativ differenziertere Formen der Kompetenzentwicklung gibt, die die unterschiedliche Entwicklungsdynamik der Unternehmen besser erklären.

Zielsetzung und Projektdesign

Die Vorgehensweise und Methodik des Projekts orientiert sich an der differenzierten Analyse und Interpretation des vermeintlichen Widerspruchs zwischen Abstinenz sowie Professionalisierungsdefizit in der Weiterbildung bei kleinen und mittleren Unternehmen einerseits und ihrem Innovationserfolg anderseits. Um die Ausgestaltung der Kompetenzentwicklung in diesen und in Großunternehmen vergleichen zu können und den Beitrag der Weiterbildung im Rahmen von betrieblichen Entwicklungsprozessen zu klären, wurde daher verglichen,

- welche Mittel jeweils in kleinen und mittleren Unternehmen sowie Großunternehmen zur Verfügung stehen,
- welche Maßnahmen in den unterschiedlichen Größenklassen eingesetzt werden,
- welche Unterschiede in der organisatorischen Verankerung bestehen und
- was eine innovationsorientierte Kompetenzentwicklung auszeichnet.

[1]) Vgl. Staudt, E./Kriegsmann, B.: Weiterbildung: Ein Mythos zerbricht, in: Berichte aus der angewandten Innovationsforschung, No 178, Staudt, Erich (Hrsg.), Bochum 1999

Nach einer Sekundäranalyse bestehender Statistiken zur betrieblichen Weiterbildung wurde im Rahmen einer quantitativen Primärerhebung ein genaueres Bild von der unterschiedlichen Kompetenzentwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen sowie Großbetrieben gezeichnet.[1]) Die erweiterte Betrachtung von Kompetenzentwicklung und deren immer engerer Verschränkung mit der Arbeitsgestaltung und -organisation zieht Erfassungsprobleme nach sich. Das Projektdesign wurde daher um Fallstudien in vier exemplarischen Innovationsfeldern (Druck/Medien, Telekommunikation, Krankenhaus, Energieversorgung), in denen sich aktuell erhebliche Veränderungen der Kompetenzkonfigurationen auf Individual- und Unternehmensebene konstatieren lassen, ergänzt.

Zentrale Ergebnisse

Die Auswertung bestehender Weiterbildungserhebungen[2]) zeigt, dass die Betriebsgröße einen erheblichen Einfluss auf Form, Kosten, Planung und Controlling der Weiterbildung hat. Doch kann der These eines hoch signifikanten positiven Zusammenhangs zwischen der Betriebsgröße und betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten auf der Grundlage dieser Studien nicht uneingeschränkt zugestimmt werden. Zwar ist der Anteil der Großunternehmen, die überhaupt Weiterbildung durchführen, höher als derjenige der kleinen und mittleren Unternehmen. Berücksichtigt werden muss jedoch, dass die Gruppe der kleinen und mittleren Unternehmen in sich heterogener ist als die der Großunternehmen. Alle Ergebnisse bestehender Analysen müssen daher vor diesem Hintergrund gesehen werden.

- Selbst wenn man die Gruppe der kleinen und mittleren Unternehmen undifferenziert betrachtet, ist der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen mit dem der Großunternehmen vergleichbar.
- Werden ausschließlich weiterbildungsaktive kleine und mittlere Unternehmen berücksichtigt, liegt der Anteil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, sogar über dem in Großunternehmen. Dies gilt auch für die Intensität von Weiterbildung[3]).
- Die Kostenbetrachtung bestätigt, dass kleinere Unternehmen keineswegs weniger in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen investieren als die größeren Unternehmen.

Neben der Auswertung bestehender Statistiken, zeigen die Ergebnisse der quantitativen Primärerhebung, dass die These der Weiterbildungsabstinenz der kleinen und mittleren Unternehmen zusätzlich an Gewicht verliert, wenn neben der traditionellen Weiterbildung auch andere Maßnahmen der Kompetenzentwicklung in die Analyse einbezogen werden. Die Handhabung der Weiterbildungsaktivitäten verläuft in Großunternehmen dagegen strukturierter.

Unter Berücksichtigung aller genannten Ergebnisse kann von einer generellen Weiterbildungsabstinenz oder einem generellen Weiterbildungsdefizit bei kleinen und mittleren Unternehmen nicht gesprochen werden. Vielmehr zeichnet sich eine Polarisierung ab: Den abstinenten kleinen und mittleren Unternehmen stehen äußerst aktive gegenüber. Darüber hinaus ergeben sich aus der Primärerhebung erste Ergebnisse auf den Beitrag von Weiterbildungsmaßnahmen bzw. anderen Formen der Kompetenzentwicklung zur Initiierung und Umsetzung innovativer Prozesse: Vergleicht man nur dynamische kleine und mittlere Unternehmen sowie Großunternehmen, zeichnen sich alle durch eine überdurchschnittliche Weiterbildungsaktivität aus. Während dynamische kleine und mittlere Unternehmen besonders häufig erweiterte Formen der Kompetenzentwicklung einsetzen, werden in dynamischen Großunternehmen am häufigsten externe Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt.

Mit den qualitativen Fallstudien wurden die Kompetenzentwicklungszusammenhänge in Innovationsprozessen vertiefend analysiert. Dabei zeigt sich unabhängig von den Größenklassen, dass die Vermittlung expliziter Wissensbestände (als Domäne klassischer Weiterbildung) gegenüber dem Erwerb impliziter, erfahrungsbezogener Fähigkeiten in den Hintergrund tritt. Alle befragten Experten relativieren die Bedeutung konfektionierter Weiterbildungsarrangements für die Bewältigung dynamischer Entwicklungen. Dagegen wird sowohl von kleinen und mittleren Unternehmen als auch von Großunternehmen möglichst tiefen und breiten Arbeitsinhalten, der Vernetzung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Teams, der Projektierung von Arbeitsaufgaben und der Gewährung inhaltlicher und zeitlicher Freiräume zur Förderung einer größeren Eigeninitiative der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine höhere Relevanz zugeschrieben.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass es den entwicklungsdynamischen Unternehmen – unabhängig von der Größe – in Innovationsprozessen gelingt,

- Kompetenzen zielgenau (zeitnah und bedarfsgerecht) aufzubauen und zu entwickeln,
- die Umsetzung zum integralen Bestandteil der Kompetenzentwicklung zu machen,
- die individuellen Kompetenzentwicklungsmaßnahmen durch die Gestaltung von Führungs- und Anreizsystemen zu ergänzen und
- durch die „automatische“ Verknüpfung von Personal- und Organisationsentwicklung insgesamt eine lernfördernde Kultur zu erzeugen.

5.4.2 Berufsbildung im lernenden Unternehmen

Im Mittelpunkt von insgesamt 17 Wirtschaftsmodellvorhaben[1]) steht die Befähigung zur Mitarbeit in lernenden Unternehmen. Hierzu werden praxisnahe Handlungskonzepte, Leitfäden, Fallbeispiele, Materialien und Medien entwickelt, erprobt und als transferfähige Produkte bereitgestellt. Besondere Bedeutung kommt dabei der Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen zu lernenden Organisationen zu. Im Folgenden werden beispielhaft drei dieser Vorhaben dargestellt:

- Entwicklung von lernförderlichen Arbeitsumgebungen und neuen Formen des Lernens

Ziel dieses Modellvorhabens in der Automobilindustrie ist die Gestaltung kontinuierlicher selbstgetragener und arbeitsplatzintegrierter Weiterbildungsprozesse zur aktiven Förderung

---

[1]) Es wurden 4.500 Unternehmen des produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereichs in Deutschland befragt. Letztlich konnten 499 gültige Fragebögen ausgewertet werden. Die Nettoausschöpfungsquote beträgt damit 11,1 %.

[2]) Berücksichtigt wurden die Erhebungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft, das Referenz-Betriebs-System des Bundesinstituts für Berufsbildung, die Force-Erhebung und das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

[3]) Zeitaufwand für berufliche Bildung bei Erwerbstätigen in Stunden

[1]) Die Modellvorhaben sind im Überblick im Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.2.5 dargestellt; siehe auch Faltblatt zu der Modellvorhabenreihe: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Lernende Organisation, Bonn 2001; Bau, H./Schemme, D. (Hrsg.): „Auf dem Weg zur Lernenden Organisation. Lern- und Dialogkultur im Unternehmen“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bonn 2001

des Unternehmenswandels. Den Hintergrund stellen die immer umfangreicher und schneller werdenden Veränderungszyklen dar. Die Notwendigkeit zum Aufbau hierarchieübergreifender Lernprozesse zeigt sich daran, dass die Zusammenhänge und die umfassenden Wirkungen der Optimierungs- und Modernisierungsprozesse in Unternehmen sowohl für Beschäftigte als auch für Führungskräfte zunehmend unüberschaubarer werden. Unsicherheiten treten auf, die häufig noch durch konkurrierende Maßnahmenziele verstärkt werden. Insbesondere Führungskräfte, die über eine Facharbeiterkarriere diese Position einnehmen, haben häufig Probleme, die Entwicklungen strategisch und operativ mitzubegleiten. Da hierarchieübergreifende Lernprozesse im lernenden Unternehmen die Rollen und Aufgaben von Führungskräften und Beschäftigten verändern, kommt es auf die Fähigkeit zur individuellen und organisationalen Selbstreflexion an. Eine selbstorganisierte und sich selbst tragende Weiterbildung erfordert auf der Führungsseite zudem erweiterte und vertiefte berufspädagogische Kompetenzen.

Weil Flexibilität und Mobilität verbunden mit einer hohen Fach-, Methoden-, Sozial- und Gestaltungskompetenz heute und in Zukunft für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie das Unternehmen sogenannte „Überlebenskompetenzen“ darstellen, werden bereichsübergreifende Lernwege gestaltet, um solche Kompetenzen erwerben zu können.

Im Modellvorhaben wurde hierzu ein Konzept des Prozesslernens erarbeitet und erprobt. Die Erfahrung zeigt, dass bereits in der Berufsausbildung begonnen werden muss, dieses Überblickswissen zu erwerben und das Handeln in ganzheitlichen Arbeits- und Produktionsprozessen zu sichern.

Da im Verlauf eines Lebens auch über das erfahrungsbasierte Lernen Kompetenzen entstehen, die das Handeln im Arbeitsprozess leiten, die aber nirgendwo dokumentiert sind, wurde ein Bildungspass entwickelt. Darin sind sowohl die Berufs- und Tätigkeitsbiografie als auch die in das betriebliche und berufliche Handeln einfliessenden Fähigkeiten festgehalten. Damit steht ein Instrument zur Verfügung, das die Basis für eine vorausschauende Personalentwicklung darstellt.[1])

In Form einer Entwicklungskooperation mit weiteren Unternehmen ist der externe Transfer von Beginn an in das Modellvorhaben integriert.

- Selbstständiges Lernen im Betrieb – kompetente Mitarbeiter durch qualifizierte Selbsteinschätzung

Im Mittelpunkt des Modellvorhabens steht die Entwicklung und Erprobung von Verfahren zum Erwerb von Selbstlernkompetenzen. Als Strukturierungshilfe dient ein „Navigationssystem für selbstständig lernende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“, das es diesen ermöglicht, durch Selbstreflexion Probleme in ihrem Arbeitsumfeld zu analysieren, selbstständig Lösungen zu finden und umzusetzen. Sie erfahren darüber, dass Lernen und Arbeiten eng verzahnt sind. Die ständige Weiterentwicklung ihrer fachlichen und methodischen Kenntnisse hilft, die Arbeitsergebnisse zu verbessern.

Das Modellvorhaben unterstützt diesen Prozess, indem es die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Entwicklung von Grundlagen und Methoden eigenverantwortlichen Lernens berät. Sie analysieren ihr eigenes Lernverhalten, erkennen Lerngelegenheiten und -möglichkeiten im Betrieb und entwickeln Strategien, ihren Handlungsbedarf als Lernbedarf zu formulieren und zu decken. Das Lernkonzept fördert die Fähigkeiten zur qualifizierten Selbsteinschätzung des eigenen Qualifizierungsbedarfs und gibt Sicherheit in der Umsetzung des Lernens am Arbeitsplatz. Diese Hinführung zum selbstständigen Lernen ist als aktiver Lernprozess angelegt, der durch pädagogische Mittel, Instrumente und Verfahren unterstützt wird. Zur Begleitung von Selbstlernprozessen in Organisationen werden Bildungsexperten einbezogen und mit der notwendigen Beratungs- und Unterstützungsfunktion vertraut gemacht.

Angeschlossen an das in zwei Praxisphasen durchgeführte Pilotprojekt sind 12 Lerngruppen in unterschiedlichen Betrieben und Verwaltungen. Erarbeitet werden derzeit Leitfäden für Bildungsberater, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Führungskräfte.

- Wandel und Lernen in kleinen und mittleren Unternehmen – arbeitsintegrierte Instrumente zur Optimierung betrieblicher Bildungssysteme

In diesem Modellvorhaben werden Konzepte und Modelle weiterentwickelt, die ein systematisiertes, nachhaltiges und anwendungsorientiertes Lernen von Personen, Gruppen und Organisationen gerade unter den typischen Bedingungen von kleinen und mittleren Betrieben sicherstellen. Die Qualität vorhandener betrieblicher Weiterbildungs- und Qualifizierungsinitiativen wird im Zusammenhang konkreter Veränderungsprojekte erhöht: Bestehende betriebliche Bildungssysteme werden mittels erweiterter Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den vielfältigen Gestaltungsaufgaben besser genutzt. Darüber hinaus werden Lernaufgabensysteme für die Organisationsentwicklung entwickelt und erprobt. Beide Ansätze erfahren eine weitere Unterstützung und Optimierung durch die begleitende Einrichtung von Organisations- und Kommunikationsplattformen, die veranschaulichen, organisieren und kommunizieren helfen.

Im Kern werden Wege aufgezeigt, Arbeitsumgebungen so lern- und kommunikationsförderlich zu gestalten, dass Gestaltungsmöglichkeiten für selbstverantwortliches Arbeiten und Lernen in Gruppen eröffnet und notwendige Ressourcen für die Entwicklung von Lernkultur auch in Unternehmen dieser Größenordnung bereit gestellt werden. Betriebliche Begleiter (Multiplikatoren, Prozessbegleiter, Projektverantwortliche) werden frühzeitig in die Planung und das Coaching von Lernaufgaben einbezogen, damit sie ähnliche Aufgaben zunehmend eigenständig für interne Transferprozesse einsetzen können. An das Modellvorhaben sind sechs Anwenderbetriebe angeschlossen. Die Arbeiten werden vom Verband der Metallindustrie (VMI) und der IG Metall der Region begleitet und unterstützt.

5.4.3 E-Learning in der Arbeit

E-Learning ist der Sammelbegriff für jegliche Form elektronisch gestützten Lernens und umfasst alle Entwicklungsschritte der Nutzung der IuK-Technologien für Lernen, begonnen mit computergestütztem über telegestütztes bis hin zum netzgestützten Lernen[1]). Den sich mit dieser technologischen Entwicklung eröffnenden Möglichkeiten der Unterstützung von Informations- und Kommunikationsprozessen werden in der Öffentlichkeit große Erwartungen im Hinblick auf die mediendidaktische Gestaltung von Lernprozessen entgegengebracht. Nahezu die gesamte Bildungstechnologieforschung richtet sich gegenwärtig auf diesen Gegenstand. Ein Schwerpunkt ist die Integration von E-Learning in Arbeitszusammenhänge und damit das Lernen in der Arbeit unter Nutzung moderner Medien.

[1]) Vgl. auch die Kapitel 5.3.2 und 5.3.7

1) Zum Thema neue Medien und E-Learning vgl. auch die Kapitel 3.2.1, 3.5.3, 3.5.4, 5.2.5, 5.3.5, 5.3.9, 5.4.4 und 6.1.1

Von E-Learning-Anbietern werden als Vorteile Kosteneinsparungen bei gleichzeitiger Verbesserung der Qualität der Fortbildung durch Adressatenbezogenheit im Hinblick auf Inhalt und Zeitpunkt und verbesserte Möglichkeiten der Lernerfolgskontrolle in Aussicht gestellt. Der Anbietermarkt ist stark beeinflusst durch internationale Trends in diesem Bereich[1]), die hauptsächlich vom US-amerikanischen Markt ausgehen.

Im Gegensatz zu den wohlwollenden Marktabschätzungen ist der gegenwärtige Einsatz von E-Learning nüchterner zu sehen. Mit Blick auf kleine und mittlere Unternehmen[2]) wird bei den Adressaten eine mangelnde Selbstlernfähigkeit, bei den Bildungsentscheidern mangelnde Kompetenz und bei den Anbietern die nicht ausreichende Qualität der Angebote und kaum vorhandene Markttransparenz festgestellt. Die Qualität der betrieblichen Lernkultur wird für die Einführung von E-Learning als sehr bedeutsam eingeschätzt, wenngleich deren tatsächlicher Entwicklungsstand ausschlaggebend für verschiedene Hinderungsfaktoren ist.

In Großunternehmen ist die Situation besser, wenn auch Studien keine einheitlichen Ergebnisse liefern. Eine Erhebung bei den 350 größten deutschen Unternehmen[3]) zeigt, das dort 90 % der Unternehmen E-Learning einsetzen. Annährend 60 % der Unternehmen nutzen webgestütztes E-Learning via Intranet oder Internet. Das Kostenargument (70 % der Unternehmen) dominiert die genannten Gründe für die Einführung von E-Learning klar; besserer Lernerfolg (18 %), höhere Motivation (9 %), höhere Qualität (7 %) liegen deutlich dahinter. Eine repräsentative Erhebung bei Unternehmen mit über 1.000 Beschäftigten[4]) zeigte dagegen, dass dort erst knapp 50 % E-Learning einsetzen.

Neben dem organisatorischen Rahmen ist die Haltung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegenüber dieser Fortbildungsform von Bedeutung, die hier nur an Hand eines betrieblichen Beispiels wiedergegeben wird[5]). Bei einer insgesamt positiven Haltung werden als Nachteile von vielen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, unabhängig von Geschlecht und Alter, fehlende Ansprechpartner, die Notwendigkeit zur ständigen Selbstmotivation und kein Kontakt zu anderen Lernern genannt. Als häufigste Schwierigkeiten bei der Anwendung des Lernprogramms werden besonders Zeitmangel und fehlende tutorielle Unterstützung gesehen. Als weniger problematisch wird der Umgang mit Hard- und Software angesehen. Nur gering sind die Erwartungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Hinblick auf die interessante, motivierende Darbietung des Lernstoffs.

Die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung[6]) zur Sondierung der Bereitschaft von Unternehmen, E-Learning einzuführen, zeigten u. a., dass es typische E-Learning-Unternehmen nicht gibt, d. h. Merkmale, die diese Unternehmen gegenüber den Nicht-Nutzern besonders ausweisen, konnten nicht ermittelt werden. Entscheidungen zum Einsatz von E-Learning in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung werden bisher also weniger von objektiven Entscheidungskriterien abhängig gemacht, wie bestehendem Qualifikationsbedarf, vielmehr liegt es an der subjektiven Haltung der Entscheider, E-Learning im Unternehmen (nicht) nutzen zu wollen.

Insgesamt ist immer noch eine starke Abhängigkeit der Nutzung des E-Learnings von der Unternehmensgröße zu beobachten. E-Learning hat damit bisher zu keiner messbaren Veränderung bei der in großen Unternehmen stärker verankerten Bedeutung der betrieblichen Fortbildung und der bei kleinen und mittleren Unternehmen geringeren Möglichkeiten, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Qualifizierungsmaßnahmen freizustellen, geführt. Diese Befunde bestätigen die Schlussfolgerung der KPMG-Studie, nach der ein Bildungssystem – auch ein betriebliches Fortbildungssystem – nicht von heute auf morgen erneuert werden kann und sich Lehrmethoden und Lerngewohnheiten nur in einem längeren Prozess verändern lassen. E-Learning am Arbeitsplatz spielt dabei aber heute eine entscheidende Rolle.

5.4.4 Die Herstellerschulung – Funktion und Bedeutung einer Weiterbildungsform im Handwerk

Neben Veränderungen des Marktes und der Arbeitsorganisation wird der Wandel handwerklicher Arbeit weitgehend durch technologische Innovationen in den Produkten der Hersteller mit bestimmt. In vielen montage- und baustellenorientierten Handwerken werden industrielle Produkte der Hersteller unter häufig individuellen baulichen und häuslichen Gegebenheiten eingebaut. Für die Hersteller ist die Sicherstellung eines ausreichenden, gut qualifizierten Fachkräftepotenzials im Handwerk, dass das „Handling" ihrer Produkte beim Kunden sicherstellen kann, von existenzieller Bedeutung, da Produkte meistens nur über das Handwerk an den Endverbraucher verkauft werden können.

Als wichtigste Form der Vermittlung von Kompetenzen für die Beratung, Installation, Inbetriebnahme, Wartung und Störfallbehebung bei Produktinnovationen hat sich die Herstellerschulung herausgestellt. Von einer Werbeveranstaltung zur Imagepflege und Verkaufsförderung hat sie sich in den letzten Jahren zu einer Form intensiver Qualifikationsvermittlung im Hinblick auf die Beherrschung innovativer Technologien entwickelt, die von den Betrieben als besonders problemgerecht und praxisnah eingeschätzt wird.

In einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung[1]) wurde die Herstellerschulung zum ersten Mal unter berufspädagogischen und bildungstechnologischen Fragestellungen untersucht. Dabei stellte sich heraus, dass sie ein wesentlicher Bestandteil eines umfangreichen Geflechts der Hersteller-/Handwerkskommunikation bildet, die u. a. multimediale und netzgestützte Qualifizierungselemente[2]) enthält. Diese Kommunikation soll das verarbeitende Handwerk mit den Produktlinien und Innovationen der Hersteller vertraut machen und die Handwerker in die Lage versetzen, diese industriellen Produkte den Kunden vorzustellen, sie unter den individuellen häuslichen Gegebenheiten einzubauen und einen kompletten Service anzubieten.

---

[1]) Vgl. ferner Kapitel 6.2.2

[2]) Behrendt, E/Hagedorn, F./Michel, L.: Web-based-Training in kleineren und mittleren Unternehmen (Studie) Marl, 2001

[3]) Schüle, H.: E-Learning und Wissensmanagement in deutschen Großunternehmen, Göttingen, 2001 (Studie, aus www.unicmind.com am 12. Juli 2001)

[4]) KPMG Consulting; MMB Michel Medienforschung und Beratung; Psephos Institut für Wahlforschung und Sozialwissenschaft: E-Learning zwischen Euphorie und Ernüchterung. Eine Bestandsaufnahme zum E-Learning in deutschen Großunternehmen, November 2001

[5]) Es handelt sich um eine Befragung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eines mittleren Unternehmens der Druckindustrie, die von der Einführung von E-Learning unmittelbar betroffen sind. Die Befragung hat exemplarischen Charakter, sie wurde im Rahmen einer Vorstudie für ein Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung „Entscheidungshilfen zur lernfördernden Gestaltung von Facharbeiterplätzen durch Medien" durchgeführt.

[6]) Im Rahmen eines Vorhabens des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden hier 320 Unternehmen befragt.

[1]) Das Forschungsprojekt „Innovative Technologien und auftragsorientiertes Lernen im Handwerk (am Beispiel des Sanitär-, Heizungs- und Klima-Handwerks – SHK)" wurde von 1998 bis 2001 durchgeführt.

[2]) Zum Thema neue Medien und E-Learning vgl. auch die Kapitel 3.2.1, 3.5.3, 3.5.4, 5.2.5, 5.3.5, 5.3.9, 5.4.3 und 6.1.1

Seit einiger Zeit gehen Hersteller vermehrt dazu über, für die Darstellung ihrer Produkte sowie weiterer „Dienstleistungen" das Internet und CD-ROM's zu nutzen. Neben Produkt- und Ersatzteilkatalogen in digitaler Form wird Software zur Planung, Dimensionierung und Berechnung von Anlagesystemen angeboten. Diese Angebote umfassen Arbeits- und Lernsoftware. Arbeitssoftware beinhaltet zumeist Planungssoftware zur Durchführung von Bedarfs- und Wirtschaftlichkeitsberechnungen, in Verbindung mit Informationssoftware wird sie zur Angebotserstellung und zur verbesserten Kundenorientierung im Handwerk verwendet. Bei der vorhandenen Lernsoftware handelt es sich im weitesten Sinne um Tutorials. Sie enthalten Elemente zur Kundenberatung, Installation, Inbetriebnahme, Wartung und Störfallbehebung bei Produktinnovationen. Grundsätzlich konnte festgestellt werden, dass die Entwicklung computergestützter Medien mehrheitlich bei den Branchenführern liegt. Die Herstellermaterialien und -medien zeichnen sich generell durch eine professionelle und attraktive Gestaltung aus. Damit erfüllen sie zugleich ihre Funktion als Werbeträger für die entwickelten Produkte und Produktlinien.

Im Wesentlichen lassen die Herstellerschulungen nach Angabe der Marketing- und Schulungsleiter folgende Ziele, Inhalte und didaktisch-methodischen Konzepte erkennen[1]): Die Schulungen dienen der Unterstützung des „Marktpartners Handwerk" und nach wie vor zur Aufrechterhaltung einer Herstellerbindung der einzelnen Handwerksbetriebe. Da es sich als ungünstig erwiesen hat, gemeinsame Schulungen für Meister/Betriebsinhaber und Facharbeiter/Gesellen durchzuführen, liegen die Schwerpunkte für die erste Gruppe eher in der Vermittlung von technischer Kompetenz, Kundenorientierung, Marketingwissen und für das Wartungs- und Fachpersonal in der Qualifizierung für anwendungsgerechte Planung, Montage und Service. Als Organisationsformen finden sich zentrale und dezentrale Schulungen in den Bildungszentren der Hersteller. Auf Anforderung werden aber auch Schulungen bei Weiterbildungsträgern und in Betrieben durchgeführt. Schulungen „on the job", d.h. arbeitsbegleitend, sind dabei noch die Ausnahme. Auch in den Herstellerschulungen vollzieht sich ein Methodenwandel. Der vermittelnde Lehrgang wird zunehmend abgelöst und aufgelockert durch handlungsorientierte Workshops und Gruppenarbeit. Die bekannten Schulungselemente Informieren, Lernen und Training werden um solche des Gestaltens und Erlebens (z.B. die Schulung als „event") ergänzt. IT-gestützte Seminare sind allmählich im Kommen.

Schulungsmedien der Hersteller orientieren sich grundsätzlich an der unmittelbaren berufspraktischen Arbeit. Die bislang entwickelte Lernsoftware zielt darauf, Handwerker auf den Umgang mit herstellerspezifischen Geräten oder Teilkomponenten vorzubereiten. Im Mittelpunkt der Tutorials, Trainings- und Anschauungsprogramme steht die Visualisierung von Funktionsabläufen, die Simulation von Steuerungs- und Regelungsvorgängen, die interaktive Fehlersuche zur Störfallbehebung und bildhafte Darstellungen zur Montage und Inbetriebnahme.

Partiell werden diese neue Medien (CBT) auch zur Vor- und Nachbereitung von Schulungen eingesetzt. Der Vorteil der verpflichtenden Durcharbeitung eines Multimedia-Programms vor der Seminarteilnahme ist unübersehbar: Auf diese Weise werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an teuren Präsenz-Schulungen schon vorher mit den neuen Inhalten vertraut gemacht, gewinnen gleiche Vorkenntnisse und sind höher motiviert.

Charakteristisch für die Gestaltung von arbeitsorientierten Herstellermedien, die nicht unmittelbar mit Präsenzschulungen verbunden sind, ist die Orientierung an der unmittelbar berufspraktischen Arbeit, z.B. der Vorgehensweise bei einer Problemlösung und das Erlebbarmachen von Handlungsstadien bei der Anwendung von Technikinnovationen. Zusätzlich dienen die Herstellermedien der Erfüllung einer Marketing-/Werbefunktion.

Dagegen wird man in ihnen kaum eine Einführung in die naturwissenschaftlich-technischen Zusammenhänge finden, auf die sich Funktionsweisen von technischen Systemen und Produktlinien gründen. Dies erschwert ihre Verwendung in den Berufsschulen, den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und in der Meisterbildung, denn ohne weiterführendes technikspezifisches Begriffs- und Verfahrenswissen gelingt der sachgerechte Einbau und der Service häufig nur unvollkommen. Überdies wird kein tragfähiges Systemverständnis geschaffen. Dies führt dazu, dass schon für kleine Innovationen innerhalb einer Produktlinie teure neue Präsenzschulungen als nötig erachtet werden, die bei einer besseren Wissensbasis durch aktuelle E-Learning-Angebote zum „Handling" dieser neuen Produkte ersetzt werden könnten. Außerdem mangelt es in den Herstellerschulungen an der Vermittlung eines ganzheitlichen Verständnisses von Kundenaufträgen, insbesondere von Beratungswissen und kommunikativen Elementen, die auf den Kundennutzen des Produktes zielen[1]).

Insgesamt ist festzuhalten, dass Herstellerschulungen für das Handwerk unverzichtbarer Teil des notwendigen kontinuierlichen Lernens sind. Es sind aber systematische Ergänzungen notwendig, um eine fundierte, breit verwendbare technologische Wissensbasis aufzubauen und eine ganzheitliche Kompetenz in der Durchführung von Kundenaufträgen zu sichern.

5.4.5 Berufliche Weiterbildung in personenbezogenen Dienstleistungsberufen

Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist für die Beschäftigten in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen des Gesundheits- und Sozialwesens häufig die einzige Chance, beruflichen Aufstieg, fachliche Umorientierungen oder den beruflichen Wechsel in die eigene Hand zu nehmen. Ihre daraus resultierende traditionell hohe Fort- und Weiterbildungsbereitschaft trifft allerdings auf vergleichsweise hohe Fort- und Weiterbildungskosten und eine für Arbeitgeber und Beschäftigte im Hinblick auf arbeitsmarktliche, betriebliche und berufliche Verwertbarkeit kaum noch zu durchschauende Angebotsvielfalt.

Vor diesem Hintergrund wurde in einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung[2]) eine Bestandsaufnahme der beruflichen Fort- und Weiterbildungsangebote in den wichtigsten Berufsbereichen der personenbezogenen Dienstleistungen durchgeführt. Ziel war es, die Schwerpunkte der Fort- und Weiterbildungsangebote zu erfassen, berufliche Qualifikationsentwicklungen im Spiegel der Fort- und Weiter-

[1]) Vgl. Hahne, K.: „Zwei wegweisende Zukunftspfade - erster berufspädagogischer Workshop zur Funktion und Bedeutung der Herstellerschulung im SHK-Handwerk", in: ZS Sanitär und Heizungstechnik (SHT), Heft 3, 1999

[1]) Vgl. Hahne, K.: „Kundenorientierung im Handwerk der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Umsetzung eines Leitbildes in Aus- und Weiterbildung"; in: Gruner, S./Herkner, V./Pahl, J.-P. (Hrsg.): Bildungs- und Qualifizierungsaspekt „Kundenorientierung", Bremen 2001

[2]) Forschungsprojekt „Berufswege im Berufsfeld Gesundheit und Soziales: Weiterbildung als Element beruflicher Entwicklungsplanung (Strukturanalyse beruflicher Weiterbildung)"

bildung zu registrieren und einen Überblick über die Kosten beruflicher Weiterbildung im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens, in dem überwiegend Frauen arbeiten, zu erhalten.

Dazu wurden zwischen 1996 und 1999 die Fort- und Weiterbildungsangebote der privaten, staatlichen und frei-gemeinnützigen Bildungsanbieter für die Zugangsberufe Altenpflege, Heilerziehungspflege, (Haus- und) Familienpflege, Erzieher, Krankengymnastik/Physiotherapie und Logopädie (insgesamt mehr als 4.000 Maßnahmen) erfasst und ausgewertet. Danach bestätigt sich, dass das Angebot der beruflichen Fort- und Weiterbildung in diesen Berufsbereichen ein hohes und zunehmendes Maß an Beliebigkeit und arbeitsmarktlicher Zielungenauigkeit erreicht hat. Allerdings spiegelt das Spektrum der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch die Entwicklung der beruflichen Qualifikationen und die Veränderung der Qualifikationsanforderungen in einem sich zunehmend an privatwirtschaftlichen Prinzipien orientierenden Markt personenbezogener, gesundheitlicher Dienstleistungen – wenn auch mit unterschiedlichen Ausprägungen für die einzelnen Berufe:

– Im beruflichen Einsatzbereich der Altenpflege lassen sich z. B. bei fast 900 Weiterbildungsmaßnahmen 49 unterschiedliche Abschlusstypen unterscheiden. Von ihnen enden zwei Drittel mit Zertifikaten, die am Arbeitsmarkt keine zählbare Anerkennung finden (z. B. Altentherapeut/Altentherapeutin, Altenbetreuer/Altenbetreuerin, Altenberater/Altenberaterin, gerosozialer Betreuer/gerosoziale Betreuerin, Gerontotechniker/Gerontotechnikerin).
– Etwa ein Fünftel der abschlussorientierten Weiterbildungen für die Altenpflege können als neue „Weiterbildungsberufe“ gelten; sie spiegeln in ihrem Berufsbereich Anforderungsentwicklungen und Qualifikationsbedarfe, die von Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialwesen gegenwärtig nicht bedient werden.
– „Ungesicherte“ Weiterbildungsabschlüsse spielen im Bereich der (Haus- und) Familienpflege eine noch grössere Rolle: Nicht nur entfallen von zehn Weiterbildungsabschlusstypen acht unter die Rubrik ungeklärter Marktgängigkeit, sondern Weiterbildung erfüllt hier überwiegend den Zweck, Ungelernte unterhalb des Niveaus des Berufsabschlusses der Familienpflege in den Berufsbereich zu integrieren (z. B. Hauspfleger/Hauspflegerin, Fachhelfer/Fachhelferin für Familienpflege, Assistent/Assistentin für Haus- und Familienpflege). Weiterbildungen und damit berufliche Entwicklungsangebote für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der (Haus- und) Familienpflege werden nicht mehr angeboten.

Diese Beispiele weisen darauf hin, dass die Berufsqualifikationen in wichtigen Bereichen des Gesundheits- und Sozialwesens den Arbeitsmarkt nicht mehr ohne Friktionen und Risiken erreichen. Vielmehr haben sich in Konkurrenz und neben den Ausbildungen eine Vielzahl neuer (Weiterbildungs-) Berufsabschlüsse entwickelt, die

– einzelne Segmente des „Bezugs-Berufsbildes“ mit einer neuen Berufsbezeichnung besetzen (Konkurrenz- oder Verdrängungsmodell) oder
– neue oder vernachlässigte Aufgaben im Bereich den personenbezogenen Dienstleistungen, die bislang nicht durch Berufe oder Berufsbilder bedient werden, mit „neuen Berufen“ und entsprechend neuen Qualifikationsprofilen erschließen (Innovationsmodell) oder
– die unter dem Eindruck ökonomischer Veränderungen im Gesundheits- und Sozialwesen einfachste Grund- und Hilfsqualifikationen mit einem auf unmittelbare betriebliche Verwertbarkeit ausgerichteten Abschlussprofil versehen (Wirtschaftlichkeitsmodell).

In den übrigen untersuchten Berufsbereichen des Gesundheits- und Sozialwesens spielen abschlussbezogene Weiterbildungen eine weitaus geringere Rolle. Hier stehen Zusatzqualifikationen im Vordergrund, die den erworbenen Berufsabschluss systematisch ergänzen oder erweitern.

Unabhängig davon, welcher Typ von Weiterbildung bei einzelnen Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens im Vordergrund steht, erweist sich berufliche Fort- und Weiterbildung – vor allem die abschlussbezogene berufliche Weiterbildung – als intransparent und kostenintensiv: Für keine der in die Untersuchung einbezogenen Weiterbildungen mit (berufsähnlichen) Abschlüssen waren für Nachfrager transparente oder gar vergleichbare Angebots- und Kostenstrukturen festzustellen - unabhängig davon, ob es sich um eine am Arbeitsmarkt etablierte Weiterbildungsqualifikation oder einen eher ungesicherten beruflichen Abschluss handelt:

– Bei durchschnittlichen Kosten von mehr als 7.500 € pro Weiterbildung differieren die Kosten bei gleichartigen Abschlüssen häufig um mehr als 2.500 €. Darüber hinaus sind die Kosten der Weiterbildung für Bildungsinteressierte regional sehr unterschiedlich: Da die meisten der Angebote als Teilzeitmaßnahmen (berufsbegleitend) angeboten werden, bestehen für Weiterbildungsinteressierte kaum Chancen, auf kostengünstigere Angebote in anderen Ländern auszuweichen.
– Vor allem auf dem Gebiet der Altenpflege ist in der Mehrzahl der Fälle nicht zu erkennen, dass die Weiterbildungsqualifikationen über das Niveau der Ausbildung des Zugangsberufes hinausgehen. Aus einer vergleichenden Inhaltsanalyse der erfassten Angebote geht hervor, dass die meisten der überwiegend privaten Anbieter die Maßnahmen durch die Ausstellung eines Zertifikates offenbar künstlich auf das Niveau eines „Weiterbildungsberufes“ angehoben haben. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass solche Weiterbildungsprofile – trotz hoher individueller Aufwendungen – am Arbeitsmarkt nicht konkurrenzfähig sein werden.
– Das Problem der nicht nachvollziehbaren Legitimation wird auch im Verhältnis von individuellen zeitlichen und finanziellen Aufwendungen auf der einen und der absehbaren Verwertbarkeit des Weiterbildungsabschlusses am Arbeitsmarkt auf der anderen Seite am Beispiel der Weiterbildungsdauer deutlich: Je nach Land bzw. je nach Anbieter differieren die individuell aufzuwendenden Bildungszeiten um mehr als das Doppelte, ohne dass die Gründe für solche gravierenden Unterschiede nachvollziehbar offen gelegt wären.

5.4.6 Qualifikationserfordernisse des medizinischen Personals im OP-Bereich

Die neuen Technologien dringen in sämtliche medizinische Bereiche vor. Durch die Telemedizin gewinnt die Ausbildung im virtuellen Operationssaal (OP 2000) an Realität. Auch beeinflussen Forschungsaktivitäten rund um die Telemedizin Krankenhaus- und Arztinformationssysteme. Diese Systeme organisieren sowohl die Patientenerfassung als auch das Abrechnungswesen, sie dokumentieren und archivieren medizinische Daten und Bilder. Weiterhin führen die Wandlungsprozesse zu einer sektorenübergreifenden Behandlungskette im Krankenhausbereich, von der insbesondere die Bereiche Diagnostik, OP-Assistenz und stationäre Pflege betroffen sind. Es wird vermutet, dass es zu Tätigkeitsverschiebungen

kommt, die durch unterschiedliche Zusatz- und Anpassungsqualifikationen kompensiert oder durch eine Aufstiegsfortbildung neutralisiert werden können. Es ist davon auszugehen, dass dieser Prozess auch auf vorgelagerte Ausbildungen übergreift und hier Veränderungen hervorruft.

Um im Bereich medizinische Assistenztätigkeiten (Berufsgruppe: Kardiotechnik, OP-Personal (OPP), medizinisch-technische Assistenten und Assistentinnen (MTA) Aufschluss über Technikentwicklung, Qualifikationsentscheidungen und Qualifikationspotenzial zu bekommen, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung ein Forschungsprojekt[1]) durchgeführt. Die empirische Erhebung in diesem Projekt zielte auf die Erfassung von Veränderungen im Arbeitsbereich von OPP und MTA in Krankenhäusern, die möglicherweise durch neue Technologien hervorgerufen werden. Insgesamt wurden 1.800 Fragebögen für MTA/OPP an alle 36 Universitätskliniken in Deutschland verschickt. Jede Klinik erhielt jeweils 50 Fragebögen. Insgesamt wurden von den 1.800 Fragebögen 401 zurückgeschickt (22,3%). 410 Fragebögen wurden an Leitungspersonal der Universitätskliniken versandt (leitende und stellvertretende MTA bzw. OPP, an Ärzte und Ärztinnen sowie an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus dem Aus- und Weiterbildungsbereich sowie der Verwaltung).

• Befragung OP-Personal sowie medizinisch-technische Assistenten und Assistentinnen im Jahr 1999

Es bestätigte sich deutlich die aus Interviews gewonnene Hypothese, dass die Arbeit von OPP und MTA durch die Einführung neuer Analyse- und Diagnosemethoden, neuer OP-Methoden und OP-Geräte sowie durch eine zunehmende Durchdringung neuer Technologien gekennzeichnet ist. Ebenfalls bestätigt wurde, dass die existierenden Qualifizierungsmaßnahmen den Anforderungen nicht gerecht werden, die sich aus diesem Anforderungswandel ergeben.

Die zunehmende „IT-Durchdringung“ der Arbeit wird zum einen durch die Einführung der elektronischen Patientenakte verursacht: Etwa ein Drittel des OPP und der MTA arbeiten bereits mit ihr und bei 21% steht die Einführung kurz bevor. Noch stärker wirkt die Nutzung EDV-gestützter Krankenhausinformations- und -kommunikationssysteme: Nahezu zwei Drittel der Befragten (OPP und MTA) arbeiten bereits mit derartigen Systemen und weitere 15% gaben an, dass deren Einführung bevorstehe. Diese technologische Durchdringung erhöht deutlich die Teilnahme an Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen. Insgesamt ist bei den Befragten der Wunsch nach mehr EDV- und Geräteschulungen deutlich ausgeprägt. Vor allem jedoch bei denjenigen, bei denen neue EDV-Systeme bereits in der Arbeit eine große Rolle spielen.

44% der Befragten MTA und 38% des OPP gaben an, sich durch ihre Ausbildung bzw. durch ihre Weiterbildung nicht hinreichend auf die neuen Qualifikationsanforderungen vorbereitet zu fühlen. Dass Qualifikationslücken die Betroffenen belasten, zeigten die Antworten auf die Frage „nach Situationen, in denen sie sich unsicher fühlten“: 70% bejahten, derartige Situationen erlebt zu haben. Je älter die Befragten und je niedriger der Schulabschluss, desto eher erinnerten sie sich an Situationen, in denen derartige Unsicherheiten auftraten. Die Mehrzahl der Personen, die sich durch die Einführung neuer OP-Techniken unsicher fühlten, hatte keine Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema besucht. Weitere Unsicherheitsfaktoren sind „mangelhafte EDV-Kenntnisse“, „mangelnde Einarbeitung in neue EDV-gestützte Geräte“ und „mangelnde Einarbeitung in weitere neue Geräte“.

Bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen lag eine hohe Weiterbildungsbereitschaft vor: 90% der Befragten wollten im Jahr 1998 an weiteren Fortbildungen und Informationsgesprächen zu den Themen „EDV“ und „Geräteschulungen“ teilnehmen, waren jedoch wegen des herrschenden Personalmangels daran gehindert. An zweiter und dritter Stelle wurde bei der Frage nach den Hinderungsgründen angegeben, dass der Eigenanteil an den Kosten zu hoch sei (43%) bzw. dass die Kosten vom Krankenhaus nicht oder nur zum Teil übernommen wurden. Angesichts der deutlichen Wahrnehmung von Qualifikationslücken vor allem im EDV-Bereich und vor dem Hintergrund weiterer Neueinführungen von EDV-gestützten Arbeitsverfahren, sollte dieses Fortbildungspotenzial von den Verantwortlichen in den Krankenhäusern genutzt werden: 90% der Befragten wünschten sich Verbesserungen im Bereich des Fortbildungsangebotes. Dies ist ein deutlicher Hinweis, dass die Einführung neuer Technologien in den untersuchten Berufsfeldern einen starken Qualifizierungsbedarf induziert.

• Befragung Leitungspersonal im Jahr 2000

Das befragte Leitungspersonal sah zu 97% einen durch neue Technologien induzierten Qualifikationsbedarf. Allerdings schätzten die Ärzte und Ärztinnen die Zunahme von Qualifikationsanforderungen an die eigene Person am geringsten ein. Alle anderen Berufsgruppen waren sich einig über die Reihenfolge der Zunahme der Anforderungen: Beinahe 90% sahen eine (starke) Zunahme der Arbeitsbelastung insgesamt. Etwa zwei Drittel sah eine (starke) Zunahme im Bereich der Anforderungen an theoretische Kenntnisse und praktische Fertigkeiten und 50% glaubten, die Anforderungen an die Teamarbeit innerhalb der Berufsgruppen bzw. in berufsgruppenübergreifenden Arbeitszusammenhängen sei deutlich gestiegen.

Alle befragten Leitungsgruppen bestätigten starke Veränderungen in den Arbeitsbereichen von MTA und OPP durch die Einführung neuer Analyse-, Diagnose- oder Operationsgeräte (80%) sowie eine Zunahme der EDV-Arbeit (74%). EDV-gestützte Krankenhausinformations- und -kommunikationssysteme (70%) und die Nutzung elektronischer Patientenakten (30%) haben nach Auffassung des Leitungspersonals bereits in den Arbeitsalltag von MTA und OPP Einzug genommen oder werden dies umgehend tun (jeweils weitere 30%).

90% des befragten Leitungspersonals erinnerten sich an Situationen, in denen MTA oder OPP im Umgang mit neuen Technologien in ihrer Arbeit unsicher wirkten. Von den aufgeführten Beispielen wurden mangelhafte EDV-Kenntnisse von 63,5% am häufigsten genannt. Aber auch die mangelhafte Einarbeitung in neue Geräte und die mangelhafte Vorbereitung auf neue OP-Techniken wurden von knapp 60% als Ursachen erwähnt.

Die Einschätzung der zukünftigen Qualifikationsentwicklung wird als lineare Fortschreibung der bisherigen Tendenzen gesehen. Dabei werden auch weiterhin soziale Kompetenzen an Bedeutung gewinnen (Zunahme der Teamarbeit); vor allem die Arbeitsbelastung insgesamt wird zunehmen und die Arbeitsbereiche werden laut 80% der Befragten durch eine Zunahme der EDV-Arbeit und durch die Einführung neuer Analyse-, Diagnose- oder Operationsgeräte geprägt sein (73%).

Bereits heute existieren bei OPP und MTA aufgrund von Qualifikationslücken vor allem im EDV-Bereich und im Umgang mit den von ihnen zu bedienenden Geräten Unsicherheiten in ihrer alltäglichen Arbeit. Für die Zukunft erwarten die MTA und das OPP eine weitere Zunahme der Qualifikationsanforderungen durch eine IT-Durchdringung der Arbeit (73%), durch die Einführung neuer Analyse-, Diagnose- oder Opera-

[1]) Zum Hintergrund des Forschungsprojektes und zu den Ergebnissen im Bereich der Kardiotechnik vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.4.3

tionsgeräte (66% und sogar 70% des OPP) sowie durch den vermehrten Einsatz EDV-gestützter Krankenhausinformations- und -kommunikationssysteme (64%). Entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen scheinen deshalb erforderlich. Bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen selbst existiert eine hohe Bereitschaft, sich an entsprechenden Maßnahmen zu beteiligen. Entsprechenden Forderungen stehen den ökonomischen Rahmenbedingungen in den Krankenhäusern entgegen. Für eine mittelfristige Durchsetzbarkeit entsprechender Forderungen spricht allerdings die Tatsache, dass das Leitungspersonal die Qualifikationserfordernisse von MTA und OPP erkannt hat.

5.4.7 Entwicklung von Bildungseinrichtungen zu Bildungsdienstleistern

Aufgrund der schnellen und komplexen Veränderungen in der Arbeitswelt reichen Standardprodukte und -lösungen für eine zukunftsorientierte berufliche Weiterbildung allein nicht mehr aus. Erforderlich ist vielmehr ein flexibles und arbeitsplatzorientiertes Angebot. Die Umsetzung von Flexibilitätsprinzipien mit ihrer Orientierung an spezifischen betrieblichen Bedürfnissen und Entwicklungspotenzialen der Belegschaft wird über Modellvorhaben unterstützt. Im Mittelpunkt steht dabei die kontinuierliche Weiterentwicklung der Leitidee eines kundenorientierten Bildungsdienstleisters[1]). Ausgangspunkt waren die Bildungsbedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien.

Einigkeit bestand darüber, dass die Bildungsträger mit ihren standardisierten Angeboten, sowohl in Lehrgangs- als auch in Seminarform, den spezifischen Anliegen der kleinen und mittleren Unternehmen nur sehr bedingt entsprechen konnten. Fachsystematisch strukturierte Qualifizierungskonzepte waren für die erforderlichen neuen handlungsorientierten Ansätze wenig nutzbar. Anwendungsorientierung, d.h. der Transfer des Gelernten für die spezifischen Arbeitsplatzanforderungen, wurde nicht geleistet. Der Begriffswandel vom Bildungsträger zum Bildungsdienstleister zeigt die neue Zielrichtung an. Kernidee ist die Optimierung des Dienstleistungsprozesses zwischen den Bildungsdienstleistern und ihren Kunden. Als Kunden stehen kleine und mittelständische Unternehmen im Vordergrund, die verstärkt maßgeschneiderte und individuelle Firmenschulungen wünschen.

Den konzeptionellen Rahmen für alle Modellvorhaben bildet die Individualisierung, d.h. die Orientierung an den spezifischen Bedürfnissen und Potenzialen des Unternehmens, die Arbeitsplatzorientierung und die transparente Demonstration des betrieblichen Nutzens von Qualifizierungsmaßnahmen. Damit wird das Aktivitätsspektrum des Bildungsträgers wesentlich hin zu einer integrierten Dienstleistung erweitert. Bildungsbedarfsanalyse, Konzeptentwicklung und Maßnahmeevaluation sind die zentralen Elemente einer vertieften Kooperation. Die Dienstleistungsprozesse selbst werden als ein gemeinsames Lernen mit dem Kunden konzipiert. Hierbei wird die betriebliche Arbeitsaufgabe in ein individuelles maßgeschneidertes Lernkonzept transformiert.

Entscheidend ist es, Bildungsdienstleister und ihre Kunden nicht mehr isoliert zu betrachten. Auch sind Rahmenbedingungen und Voraussetzungen zu schaffen, um alle Aktivitäten gemeinsam mit dem Kunden bewerten zu können. Die in diesem Zusammenhang in den Modellvorhaben entwickelten Materialien, Instrumente und Handreichungen konzentrierten sich auf folgende Schwerpunkte:

– Wissens- und Erfahrungsmanagement als Basis für ein kundenorientiertes Vorgehen,
– Benchmarking- und Selbstbewertungskonzepte für Bildungsdienstleister zu den Aspekten: Kundenorientierung, maßgeschneiderte Bildungskonzepte und betriebswirtschaftliche Konzepte zur Ermittlung des Nutzens.
– Organisationsentwicklung und Personalqualifizierung bei Bildungsdienstleistern.

5.5 Ausgewählte Zielgruppen

5.5.1 Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsausbildung

Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung durchgeführten fünf Modellvorhaben der Reihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“[1]) sind inzwischen mehrheitlich abgeschlossen. Zielgruppe waren an- und ungelernte junge Erwachsene (20 bis 29 Jahre) ohne Berufsabschluss, aber mit Arbeitserfahrungen, die aufgrund ihrer schulischen, beruflichen und auch persönlichen Voraussetzungen einen beruflichen Abschluss in einer traditionellen Weiterbildungsmaßnahme nicht erreichen konnten.

Durch eine Konzeption des schrittweisen Erwerbs von Kompetenzen, deren integraler Bestandteil die Verknüpfung von Lernen und Arbeiten ist, konnten diese jungen Menschen einen Berufsabschluss erreichen. Der schrittweise Kompetenzzuwachs wird in einem Qualifizierungspass[2]) dokumentiert, der auch dem Nachweis der Fertigkeiten und Kenntnisse bei der Zulassung zur Externenprüfung dient. Nachdem in den Modellvorhaben verschiedene Varianten des Qualifizierungspasses entwickelt und erprobt wurden, steht nun ein Dokument als gemeinsames Ergebnis der Vorhabensreihe zur großflächigen Erprobung zur Verfügung.

Zur Verbreitung und Weiterentwicklung des Nachqualifizierungskonzepts wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung das Projekt „Innovative Maßnahmen zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung an- und ungelernter junger Erwachsener“ in Auftrag gegeben. Das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik hat in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung die an der Nachqualifizierung beteiligten Akteure informiert und beraten, Weiterbildungen angeboten und im Internet ein Informationssystem zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung (www.berufsabschluss.de) geschaffen.

In den beteiligten Regionen, in denen Angebote zur beruflichen Nachqualifizierung durch den Aufbau von Netzwerken verstetigt werden konnten, wird das Konzept weiterentwickelt und um neue Zielgruppen erweitert. Es ist z.B. für angelernte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (auch mit Migrationshintergrund), unabhängig von ihrem Alter, in Branchen mit Fachkräftemangel attraktiv. Eine wichtige methodische Weiterentwicklung liegt in der Verknüpfung schrittweiser Nachqualifizierung mit Feststellungsverfahren, die durch eine Dokumentation schon vorhandener beruflicher Kompetenzen und Erfahrungen eine individuell passgenaue Nachqualifizierung ermöglicht.

Da die Nachqualifizierung an- oder ungelernter Beschäftigter aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus häufig auf Hemmnisse stößt, wenn das Arbeitsverhältnis für die Weiter-

[1]) Vgl. auch die Kapitel 5.3.4 und 5.5.4

[1]) Vgl. zuletzt Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.4.1

[2]) Vgl. auch Kapitel 5.3.2

bildung aufgegeben werden muss, wurden darüber hinaus mit dem Job-AQTIV-Gesetz besondere Anreize geschaffen, diese Nachqualifizierung in einem bestehenden Arbeitsverhältnis zu ermöglichen. Seit dem 1. Januar 2002 können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Berufsabschluss für ihre Nachqualifizierung in einem bestehenden Arbeitsverhältnis freistellen, Zuschüsse zu den Lohnkosten für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung im Betrieb erhalten.

5.5.2 Berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen[1])

Bundesweit befanden sich Ende Dezember 2001 41.097 behinderte Menschen (darunter 14.573 Frauen) in einer berufsfördernden Bildungsmaßnahme der beruflichen Wiedereingliederung. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies eine Steigerung um 575 bzw. 1,4 % (vgl. **Übersicht 88**). Bezogen auf die Art der Bildungsmaßnahme waren 32.299 in einer Weiterbildungsmaßnahme, 2.636 in einer Vorbereitungsmaßnahme für Weiterbildung, 1.272 in einer Trainingsmaßnahme, 3.862 in einer Maßnahme im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich von Werkstätten für Behinderte und 1.028 in sonstigen Maßnahmen.

Von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die 2001 eine Weiterbildungsmaßnahme beendeten, haben 69,6 % das Maßnahmeziel erreicht. Von ihnen legten 39,1 % eine Prüfung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf ab, 8,5 % eine sonstige staatliche Prüfung, 18,8 % eine sonstige Prüfung. Für 33,7 % der Weiterbildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen war keine Prüfung vorgesehen. Bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die die Maßnahmen vorzeitig beendet haben, ist der Anteil derjenigen, die wegen Arbeitsaufnahme die Weiterbildungsmaßnahme nicht bis zum regulären Ende besucht haben, im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozentpunkte auf 13,3 % gefallen.

[1]) Zur beruflichen Ausbildung von Menschen mit Behinderungen vgl. Kapitel 3.3.3

5.5.3 Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“

• Zehn Jahre „Begabtenförderung berufliche Bildung“

Berufliche Qualifikationen gehören zu den entscheidenden Ressourcen für Wachstum und Beschäftigung. Die Förderung von Benachteiligten und Ungelernten einerseits und die besonders Begabter und Leistungsfähiger andererseits sind zwei Seiten derselben Politik, die das breite Spektrum der individuellen Leistungsfähigkeit und -bereitschaft aktivieren hilft. Dies liegt im Interesse des Einzelnen wie auch von Wirtschaft und Gesellschaft. Das Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“[1]) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung konnte im Jahr 2001 auf sein zehnjähriges Bestehen zurückblicken. Es unterstützt die Weiterbildung begabter junger Berufstätiger, die eine anerkannte Berufsausbildung nach dem BBiG oder der HwO absolviert haben und seit 1999 begabte junge Absolventen und Absolventinnen der bundesgesetzlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen.

In den zehn Jahren seines Bestehens wurden über das Programm rund 40.000 Stipendiaten und Stipendiatinnen mit rund 136 Mio. € gefördert. Es hat sich als wirksame Unterstützung derjenigen erwiesen, die sich im Wettbewerb der Bildungswege für die „Karriere mit Lehre“ entscheiden. Die Begleitforschung zum Programm belegt, dass diese Förderung die Leistungsfähigen und Leistungsbereiten tatsächlich erreicht. Gut ein Drittel der Geförderten erzielte bereits nach zwei bis drei Jahren durch die Weiterbildung Status- oder Einkommensverbesserungen. In anderen Fällen hat sich das berufliche Tätigkeitsfeld positiv verändert. Viele haben nach

[1]) Zu den Konditionen und zur Durchführung des Programms vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.4.3.

Übersicht 88: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung nach Maßnahmeart 1997 bis 2001

Maßnahmeart	1997	1998	1999	2000	2001	
					Insgesamt	Weiblich
Fortbildung[1])	8.080	–	–	–		
Umschulung[1])	25.226	–	–	–		
Weiterbildung[1])	–	31.941	30.640	31.698	32.299	11.466
Vorbereitungsmaßnahme für Weiterbildung[1])	2.348	2.277	2.297	2.370	2.636	759
Trainingsmaßnahme[2])	–	2.810	3.029	1.851	1.272	500
Maßnahme im Eingangsverfahren/Arbeitstrainingsbereich von Werkstätten für Behinderte	3.319	3.462	3.629	3.636	3.862	1.527
Berufsfindung	396	279	296	344	340	94
Arbeitserprobung	406	368	321	386	390	125
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	473	250	210	175	230	76
Blindentechnische und vergleichbare spezielle Grundausbildung	36	32	38	37	35	14
Fernunterrichtsmaßnahme	31	12	26	25	33	12
Insgesamt	**40.315**	**41.431**	**40.486**	**40.522**	**41.097**	**14.573**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 90, Seite 238

[1]) Bis 1997 Fortbildung und Umschulung, ab 1998 Weiterbildung
[2]) Ab 1998 statistisch erfasst

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

der Förderung interessantere und anspruchsvollere Aufgaben übernommen. Durch die Weiterbildung werden auch in hohem Maße Schlüsselqualifikationen vermittelt, wie die Fähigkeit zur eigenständigen Organisation der Arbeit, Teamfähigkeit, Mehrsprachigkeit, Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit. Ehemalige Stipendiaten und Stipendiatinnen haben sich in den letzten Jahren mehr als doppelt so häufig beruflich weitergebildet wie Erwerbstätige gleichen Alters. Das Programm fördert und unterstützt daher auch die notwendige Bereitschaft zum lebensbegleitenden Lernen.

• Stipendiatenzahlen, Schulabschlüsse und Fördersummen

Die Begabtenförderung berufliche Bildung erreichte Ende 2001 rund14.900 Stipendiaten und Stipendiatinnen. In 2001 erfolgten 5.141 Neuaufnahmen. 53,6% wurden von einer Industrie- und Handelskammer, 29,9% von einer Handwerkskammer aufgenommen, 6,6% kamen aus Gesundheitsfachberufen, 4,3% aus den Freien Berufen, 2,5% aus dem Öffentlichen Dienst, 1,9% aus der Landwirtschaft und 1,2% aus der Hauswirtschaft. Gemessen an den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern 2000 sind Industrie- und Handelskammern im Förderprogramm leicht überrepräsentiert (Absolventenanteil 50,2%), die Freien Berufe leicht unterrepräsentiert (Absolventenanteil 6,0%).

Der größte Teil der in 2001 bewilligten Mittel floss in die Bereiche Industrie und Handel (7 Mio. € bzw. 49%, insgesamt 7.939 Stipendiaten) sowie in das Handwerk (rund 5,1 Mio. € bzw. 35,6%, insgesamt 4.400 Stipendiaten; vgl. **Tabelle 22** im Anhang). Für die Förderung von 2.134 Stipendiaten aus den neuen Ländern standen 2,3 Mio. € zur Verfügung. Die Förderquote liegt hier mit 0,71% zwar noch unter dem Bundesdurchschnitt von 0,99%, zeigt aber weiter steigende Tendenz.

Von den Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufnahmejahrgangs 2000 mit einer Ausbildung nach BBiG/HwO hatten 8% einen Hauptschulabschluss, 46% einen mittleren Bildungsabschluss und 46% eine Hochschulzugangsberechtigung. Von den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag des Jahres 1999 hatten hingegen 35% einen Hauptschulabschluss, 43% einen mittleren Bildungsabschluss und 16% die (Fach-) Hochschulreife. Von den Stipendiaten und Stipendiatinnen bundesgesetzlich geregelter Fachberufe im Gesundheitswesen hatten 23% einen mittleren Bildungsabschluss und 77% eine Hochschulzugangsberechtigung. Von allen Schülern und Schülerinnen in Schulen des Gesundheitswesens im Schuljahr 1999/2000 hatten 8% einen Hauptschulabschluss, 39 % einen mittleren Bildungsabschluss und 27% die (Fach-) Hochschulreife[1]). Die Begleitforschung zum Programm erklärt diese Ungleichgewichte teils damit, dass offenbar schon die Entscheidung für diese oder jene weiterführende Schule nach der Grundschulzeit Ausdruck einer unterschiedlichen Lernmotivation ist. Teils vermitteln die drei Schulstufen ihren Absolventen in unterschiedlicher Weise das Rüstzeug für eine besonders erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung.

Im Jahr 2000 kamen die 4.335 Neuaufnahmen mit einer dualen Berufsausbildung aus 217 Ausbildungsberufen, zuzüglich 294 Neuaufnahmen aus 15 von 16 bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheitswesen. 96% der erfolgreichen Teilnehmer und Teilnehmerrinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung nach BBiG/HwO haben einen dieser 217 Berufe erlernt. Das Programm zeichnet sich damit durch eine hohe berufsstrukturelle Ausgewogenheit aus. Der Frauenanteil bei den Neuaufnahmen lag insgesamt bei 47%, im Bereich der dualen Ausbildungsberufe waren es 45% und in den Gesundheitsfachberufen 85%. Der Frauenanteil im Förderprogramm liegt damit über dem Frauenanteil von 43% bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern nach BBiG/HwO des Jahres 1999 und von 79% in den Gesundheitsfachberufen. Ende 2000 hatten von allen im Programm befindlichen Stipendiaten und Stipendiatinnen insgesamt 244 eine ausländische Staatsangehörigkeit. Ihr Anteil an den Neuaufnahmen des Jahres 2000 betrug 1,8%.

Das Förderprogramm wurde von der Bundesregierung im Jahr 2001 mit 14,6 Mio. € finanziert. 2002 stehen ebenfalls 14,6 Mio. € zur Verfügung. Damit wird es möglich sein, die Anzahl der Stipendiaten und Stipendiatinnen auf dem erreichten Niveau zu stabilisieren.

• Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

2000 wurden Maßnahmen zum Thema „Handwerk und Technik“ mit einem Anteil von 25% am häufigsten gefördert. Es folgten Kurse zu den Themen kaufmännischer Kenntnisse (18%), Fremdsprachen (17%), Computer/EDV (13%), Gesundheitswesen (10%) und weiteren Themen. Die Aufstiegsfortbildung hatte einen Anteil von 31% an allen Maßnahmenanträgen gegenüber 33% in 1999 und 31% in 1998. Bei den Fremdsprachenkursen betrafen drei von vier Englisch, 12% Spanisch, 5% Französisch sowie 3% Italienisch. Die Sprachkurse fanden zu 36% im europäischen Ausland, zu 32% im außereuropäischen Ausland und ebenfalls zu 32% im Inland statt. Die durchschnittliche Fördersumme beträgt rund 1.354 € pro Maßnahme.

• Informationstechnische Weiterbildung in der Begabtenförderung berufliche Bildung

Für das Jahr 2000 wurde gesondert untersucht, in welchem Ausmaß sich Stipendiaten und Stipendiatinnen informationstechnisch weiterbilden und welche thematischen Schwerpunkte sie dabei setzen. Zudem wurde der Frage nach Umfang und Richtung einer solchen Weiterqualifizierung seit Bestehen des Förderprogramms nachgegangen.

Rein quantitativ ist das Interesse an einer EDV-Weiterbildung zwischen 1992 und 2000 relativ konstant geblieben. Jahr für Jahr zielte etwa jeder achte Förderantrag auf eine Weiterbildung im IT-Bereich. Besonders attraktiv ist dieses Lernfeld für Geförderte aus technischen Berufen (2000: 29%) und Fertigungsberufen (16%). Stipendiatinnen wählten kaum seltener (11%) als Stipendiaten (15%) informationstechnische Lehrgänge. Die Differenzierung nach Bildungsabschlüssen zeigt, dass ehemalige Hauptschüler und -schülerinnen etwas häufiger (16%) solche Kurse besuchen als Geförderte mit Hochschulreife (11%). Bei 16% aller im Jahr 2000 geförderten EDV-Lehrgänge handelt es sich um Kurse, die durch Kammern geregelt sind, zertifiziert werden und zu IT-Fachkräften im engeren Sinne (z.B. Software-Entwickler, Netzwerk-Fachleute) oder Fachkräften für computergestützte Fertigungs- und Steuerungsverfahren (CNC, SPS) qualifizieren. Solche Maßnahmen werden besonders häufig von Geförderten aus technischen Berufen, von Männern und Hauptschulabsolventen beantragt.

Im Zeitverlauf haben Maßnahmen, die in die neuen IuK-Techniken einführen, immer stärker an Boden verloren. Vermittelten im Programmjahr 1992 noch fast ein Drittel der EDV-Kurse Grundlagenkenntnisse, so waren es in 2000 nur noch 10%. Auch Lehrgänge zur Einführung in Betriebssysteme haben an Bedeutung eingebüßt. Anhaltend stark vertreten sind Kurse für Computeranwendungen in der industriellen Fertigung

[1]) Bei 26% liegt eine Angabe zur schulischen Vorbildung nicht vor.

(CNC, SPS) und in technischen Berufen (CAD). Über die Jahre hinweg bezieht sich etwa jeder vierte EDV-Antrag auf diese Thematik. Eindeutige Gewinner sind die Bereiche Internet und Multimedia. Ihr Anteil an allen geförderten EDV-Maßnahmen hat sich von 6% im Jahr 1997 auf 17% in 2000 nahezu verdreifacht. Überdurchschnittlich häufig bilden sich auf diesem Gebiet Frauen sowie Geförderte mit Hochschulreife und aus Dienstleistungsberufen weiter.

Fazit der Analysen ist, dass sich die Stipendiaten und Stipendiatinnen der Begabtenförderung bei der Wahl von EDV-Themen stark an neuen Entwicklungen in diesem Bereich orientieren und bestrebt sind, solche Qualifikationen zu erwerben oder zu vertiefen, die in einer zunehmend von IuK-Techniken geprägten Arbeitswelt und Gesellschaft nachgefragt werden.

• Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der 16 Gesundheitsfachberufe

Die Neuaufnahmen zeigen steigende Tendenz: Im Jahr 1999 wurden 180, in 2000 290 und in Jahr 2001 340 Stipendiaten und Stipendiatinnen aufgenommen.

Fachbezogene, praxisnahe Weiterbildungsmaßnahmen werden von den Stipendiaten und Stipendiatinnen weiterhin vorrangig gewählt, in den Jahren 1999 und 2000 mit einem Anteil von jeweils 89,5% und in 2001 von 86,4%. Neben den fachbezogenen Maßnahmen ist die Aufstiegsfortbildung zu Lehr- und Leitungsfunktionen bei den Gesundheitsfachberufen zu nennen, die bei abnehmender Tendenz im Jahr 1999 zu 6,3%, in 2000 zu 3,1% und in 2001 zu 2,4% gewählt wurde. Beispiele dafür sind folgende Weiterbildungen: „Sozialwirt/Sozialwirtin“, „Fachwirt/Fachwirtin für soziale Dienstleistungen (IHK)“, „Praxisanleiter/Praxisanleiterin Pflege“, „Dozent/Dozentin im Rettungsdienst“, „Organisatorischer Leiter/Organisatorische Leiterin Rettungsdienst“ und „Lehrlogopäde/Lehrlogopädin“. Eine deutliche Steigerung ist bei der Wahl fachübergreifender Maßnahmen zu erkennen. Wurden diese 1999 nur zu 4,2% gewählt, waren es im Jahr 2000 schon 7,4% und im Jahr 2001 11,2%. Dies beruht im Wesentlichen auf einem Zuwachs an Englischintensiv- und EDV-Kursen.

5.5.4 Lernbegleitung von Existenzgründern und -gründerinnen anhand eines integrierten Lernsystems – ein neues Geschäftsfeld für Bildungsdienstleister[1])

Speziell bei Existenzgründern und -gründerinnen sowie Selbstständigen ist der Weiterbildungsbedarf hoch, insbesondere nach erfolgter Betriebsaufnahme. Benötigt werden besonders gestaltete Lernbedingungen, um ihren Lernbedarf zu decken. Lernbedarf und Lernangebot des Weiterbildungsmarktes klaffen hier weit auseinander: Seminare, Kurse, Lehrgänge sind für Selbstständige lernorganisatorisch oft wenig flexibel, entsprechen oft nicht ihren aktuellen Bedürfnissen und leisten oft nicht den Transfer des Gelernten in die reale Arbeitssituation. Das führt zu einer insgesamt schwachen Nachfrage herkömmlicher Seminarangebote für diese Zielgruppe. Arbeitsplatznahe, arbeitsintegrierte Dienstleistungen sind die Alternative.

[1]) Zur Weiterentwicklung von Bildungseinrichtungen zu Bildungsdienstleistern vgl. auch die Kapitel 5.3.4 und 5.4.7

• Dienstleistung für Lernen in der Arbeit, aus der Arbeit – die Konzeptphilosophie

Das Forum Berufsbildung e.V. Berlin evaluiert im Rahmen eines Modellvorhabens[1]) des Bundesinstituts für Berufsbildung methodische Möglichkeiten für individuell maßgeschneiderte arbeitsintegrierte Bildungsdienstleistungen, sowie deren Marktfähigkeit. Ausgangspunkt dafür ist sein Fernlehrangebot[2]). Kundenanalysen zeigen, dass Lehrbriefe von Selbstständigen als Nachschlagewerk genutzt werden, um Kunden fachkompetent zu beraten. Viele individuelle Lernfragen bleiben aber offen, vor allem Lernbedürfnisse, die auf die Entwicklung von Handlungskompetenzen zielen.

Grundgedanke des neuen Konzeptes „Arbeitsintegriertes Lernsystem“ ist es, dass man in der normalen, alltäglichen Arbeitssituation etwa eines Existenzgründers im Einzelhandel Lernen nicht erst organisieren muss, sondern dass das in der täglichen Arbeit stattfindende latente Lernen (Lernen durch Versuch und Irrtum, „learning by doing“, Lernen aus Erfahrung) methodisch unterstützt wird. D.h., die Dienstleistung nutzt die in der natürlichen Arbeitsumgebung vorhandenen „Rohkomponenten“ des alltäglichen Lernens und damit das natürliche Lerninteresse des Selbstständigen. Diese Umkehr der Blickrichtung in der Bildungsangebotserstellung fasst die Aufgabe des Bildungsträgers neu: Es geht nicht mehr um die Frage, wie man Lernprozesse für die Zielgruppe initiieren und inhaltlich bestimmen soll, sondern um die Frage, wie man die spontanen Lernbedürfnisse und -prozesse unterstützen kann, so dass sie erfolgreicher verlaufen können.

Der Lernprozess beginnt dort, wo der Arbeitende Lernbedarf erkennt. Oft ist dem Selbstständigen allerdings gar nicht bewusst, dass er ein Problem hat, oder er sucht die Lösung des Problems ausschließlich in „den Verhältnissen und Umständen“, erkennt also den Eigenanteil nicht. Weiter ist der Lernende – je nach Lerntyp individuell verschieden – darauf angewiesen, an seine Vorerfahrungen anknüpfen, darauf bezogen neue Ideen, passendes Wissen adaptieren und neue Wege ausprobieren zu können und auch Umwege und Fehler machen zu dürfen. Zudem benötigt er Feedback und soziale Auseinandersetzung, Ruhe zur Reflexion und Auswertung, Gelegenheit zum Einüben neuer Verhaltensweisen und immer wieder Motivation zum Lernen. Eine Bildungsdienstleistung muss diese angedeutete Vielfalt der Lernbedingungen leisten. Dies ist zugleich einer der tragenden Einwände gegenüber einzelmethodischen Angeboten des Bildungsmarktes für das Lernen in der Arbeit.

• Arbeitsintegriertes Lernsystem – das Know-how der neuen Dienstleistung

Die Dienstleistung geht von einem Lernmodell aus, bei dem sich um den Arbeitsplatz als zentralem Ort und Bezugspunkt des Lernens mehrere „konzentrische“ Lernebenen legen. Für diese Lernebenen wurden adäquate Hilfsmittel entwickelt und als offener „Baukasten“ angeboten.

Die vorrangige Lernebene für Selbstständige ist die der Arbeitswerkzeuge und -mittel. Grundgedanke ist, hier vorrangig die Instrumente der Betriebsführung lernförderlich bzw. lernfreundlich, d. h., didaktisch zu gestalten bzw. nach diesem

[1]) Vgl. auch Brater, M./Maurus; A: „Vom Bildungsträger zum Bildungsdienstleiter“: Wie kann ein Bildungsträger marktfähige arbeitsintegrierte Lernangebote entwickeln und gestalten?“; in: Berufsbildung und Wissenschaft und Praxis (BWP), Jahrgang 30, Nr. 6, 2001

[2]) Zum Fernunterricht vgl. auch Kapitel 5.1.5

Gesichtspunkt auszuwählen („lernintegriertes Arbeitsmittel“). Im Modellvorhaben wurde eine branchenspezielle lernfreundlich strukturierte Verwaltungssoftware für die im Vordergrund des Vorhabens stehende Zielgruppe Einzelhändler entwickelt, für typische Fragen, die im Geschäftsprozess auftreten, die die Arbeitslösung und Lernhilfe zugleich zur Verfügung stellt.

Eine danach liegende Lernebene ist das Lernen durch Nachschlagemedien (für solche Lernertypen, die gerne auf diese Weise lernen). Für das Lernsystem wurden ein zielgruppenspezifisches Handbuch entwickelt sowie Lehrbriefe aus Fernlehrangeboten des Trägers modifiziert.

Die dritte Lernebene bildet ein Internet-Forum, in dem neben Informationen ein durch den Bildungsdienstleister betreuter Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den Einzelhändlern stattfindet (virtuelle Erfahrungsaustauschgruppen). U. a. finden Einzelhändler hier relevante Informationsangebote des Bildungsdienstleisters. Die bisher genannten Maßnahmen unterstützen vor allem das selbstorganisierte, individuelle Lernen.

Die vierte Lernebene stellt eine zentrale Innovation der Bildungsdienstleistung dar: die individuelle Lernbegleitung im Sinne einer weiterentwickelten im Einzelhandel verbreiteten Unternehmens- und Betriebsberatung. Einzelhandelsberater setzen hier ein neues Beratungskonzept – die „Qualifizierende Beratung“ – um. Der Grundgedanke besteht darin, Begleitung nicht im Sinne von Beratung als Problemlösung zu begreifen, sondern als Anregung zur Selbsthilfe: Der Begleiter empfiehlt nicht, was gemacht werden soll, oder was richtig ist, sondern hilft, selbst zu lösen. Er behält den Lernprozess im Auge, erkennt Blockaden, Klippen, Unterstützungsbedarf und interveniert unter Lerngesichtspunkten. In diesem Konzept der „Qualifizierenden Beratung“ fließen Beratungstechniken, Supervisionsmethoden, Coachingansätze ineinander.

Die fünfte Lernebene betrifft das Projektlernen und den Erfahrungsaustausch in einer regionalen Lerngruppe, in der das im Einzelhandel bewährte Konzept der Erfahrungsgruppen weitergeführt wird, jedoch in einer speziellen Funktion: Acht bis zehn Selbstständige oder Existenzgründer (teilweise aus unterschiedlichen Branchen) treffen sich drei- bis viermal jährlich für einen Tag in Anwesenheit eines Lernbegleiters. Vorgeschaltet wird als check-up eine standardisierte Potenzialanalyse jedes beteiligten Betriebes. Mit ihr können Stärken und Schwächen der Betriebsführung erkannt werden. Auf dieser Grundlage werden Lernthemen sowie Betriebsführungsprobleme auf ihre Lösung hin thematisiert. Die entwickelten Lösungen werden praktisch erprobt, in der Lerngruppe evaluiert und als Mustersammlung allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen zur Verfügung gestellt.

Konventionelle Lehrgangsangebote ergänzen das Lernsystem. Hier müssen allerdings Kurzlehrangebote für Einzelfragen entwickelt werden, die für kleinere Lerngemeinschaften umsetzbar sind.

• Neuer Beruf „Lernbegleiter“

Um arbeitsintegriertes Lernen anzubieten, muss der Bildungsträger seine herkömmliche Betriebsorganisation entwickeln. Lernbegleiter müssen fachlich und methodisch qualifiziert werden. Die Funktion eines Lernbegleiters können nur diejenigen erfüllen, die „im Problem des Kleinunternehmers drinstecken“ und die als Fachtutor akzeptiert werden. Vorrangig für Betriebsberater eröffnen sich hier neue Berufsperspektiven.

5.5.5 Power für Existenzgründerinnen

In Deutschland besteht im internationalen Vergleich bei den Unternehmensgründungen insgesamt ein Nachholbedarf. Im Programm der Bundesregierung „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ wird als Zielgröße die Steigerung des Frauenanteils an Unternehmensgründungen von unter 30 % auf mindestens 40 % bis zum Jahr 2005 angestrebt. Um dieses Ziel zu erreichen wurden bereits verschiedene Aktivitäten durchgeführt, deren Ergebnisse in das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung initiierte Aktionsprogramm „Power für Gründerinnen“ eingeflossen sind, das Anfang 2002 startet.

Ziel des Aktionsprogramms ist es, Gründerinnen in ihrem Engagement zu motivieren und zu unterstützen. Durch gezielte Strukturmaßnahmen, Verbesserung der Rahmenbedingungen und Öffentlichkeitsarbeit soll es dazu beitragen, ein für Frauen gründungsfreundlicheres Klima zu schaffen. Dabei geht es u. a. um die Verbesserung der statistischen Datenbasis, Analysen von Strukturen und Potenzialen zu Existenzgründungen durch Frauen, die Auswirkungen der Informationsgesellschaft auf das Gründungsgeschehen und die Gründungsvorhaben von Frauen sowie den internationalen Erfahrungsaustausch.

Durch den Aufbau von Informations- und Servicezentren auf regionaler und überregionaler Ebene sollen bereits vorhandene Informationen, Aktivitäten und Qualifizierungsangebote gebündelt werden, um damit für potenzielle Gründerinnen eine Lotsenfunktion übernehmen zu können. Mit dem Programm sollen auch der Zugang zu Beratungs- und Förderangeboten und die Angebotsstruktur für Lehrveranstaltungen, Qualifizierungsmaßnahmen und Gründungsseminare verbessert werden. Ferner ist vorgesehen, z. B. Kreditgeber und andere mit der Förderung von Existenzgründungen befasste Organisationen im Sinne des Gender Mainstreaming zu sensibilisieren und zu qualifizieren.

Darüber hinaus wird derzeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung ein Projekt der Universität Mannheim und dem Rheinisch Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung e. V. gefördert, das über die geschlechtsspezifischen Potenziale, Strukturen und Verlaufslinien von Gründungen Aufschluss geben soll. Hier werden die Voraussetzungen für die Gründungsbereitschaft von Frauen sowie unterstützende bzw. hemmenden Faktoren beim Gründungsprozess untersucht. Ein weiteres Projekt, das Anfang 2002 startet, soll Aufschluss über den Wirkungszusammenhang von Region und Geschlecht im Gründungsgeschehen unter Bedingungen wirtschaftlichen Strukturwandels geben.

Darüber hinaus bietet auch weiterhin die Initiative D21 einen Rahmen, um Gründungen von Frauen zu unterstützen, neue Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen, Institutionen und Politik bei der Nutzung der Informationstechnologien anzustoßen und Frauen hier Perspektiven zu eröffnen. Gleiches gilt für bestehende weitere Aktivitäten und Programme der Bundesregierung wie „InnoRegio“, „Exist“ sowie den Gründerwettbewerb Multimedia, in dessen Rahmen im Jahr 2002 erstmals ein Sonderpreis für den besten Businessplan, eingereicht von einer Frau oder einem Frauenteam, vergeben wird.

5.6 Forschungs- und Entwicklungsaufgaben in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Die Sicherung zukunftsfähiger Qualifikationen durch berufliche Aus- und Weiterbildung ist eine zentrale Aufgabe der Berufsbildungsforschung[1]). In einer bundesweiten Delphi-Studie zur „Identifikation von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben in der beruflichen Aus- und Weiterbildung" (Forschungsdelphi) hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in den Jahren 2000 und 2001 mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Experten und Expertinnen nach deren Einschätzung der wichtigsten Forschungs- und Entwicklungsaufgaben gefragt[2]). Ziel der Befragung war es, Lücken in der Berufsbildungsforschung zu identifizieren und die Forschungsplanung insgesamt auf eine breitere Basis zu stellen.

• Ergebnisse der Delphi-Befragung

Zur Identifikation und Bewertung künftiger Forschungs- und Entwicklungsaufgaben in der beruflichen Aus- und Weiterbildung wurde, wie in Delphi-Verfahren[3]) üblich, ein mehrstufiges Design gewählt, das aus drei Runden bestand:

- In der ersten Runde wurden rund 2.000 Experten und Expertinnen um Forschungs- und Entwicklungsvorschläge gebeten, die sie für erforderlich halten, damit die Menschen in Zukunft umfassend beruflich qualifiziert und den künftigen Herausforderungen gewachsen sind. Insgesamt beteiligten sich 654 Personen mit 1.100 Ideen an der ersten Runde.
- In der zweiten Runde wurden den 2.000 Experten und Expertinnen die zu 246 Vorschlägen zusammengefassten Forschungs- und Entwicklungsideen aus der ersten Runde zur Bewertung vorgelegt. An dieser Befragungsrunde beteiligten sich bis Ende November 2001 815 Personen.
- In der dritten Runde wurden einige Ergebnisse der standardisierten Befragung mit rund 40 Experten und Expertinnen im Dezember 2001 vertieft. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgte als Zufallsstichprobe aus dem Kreis der Experten und Expertinnen, die sich an der zweiten Runde beteiligt hatten.

Im Weiteren werden einige Ergebnisse der schriftlichen Befragung der zweiten Runde vorgestellt.[4]) Insgesamt beruhen die Einschätzungen der künftigen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben in der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf einem breit gestreuten Erfahrungswissen. Es haben sich Experten und Expertinnen aus folgenden Bereichen beteiligt: privatwirtschaftliche Unternehmen, Betriebe (13%), überbetriebliche Bildungseinrichtungen (13%), Schulen (6%), Kammern bzw. zuständige Stellen (13%), Arbeitgeber-, Wirtschaftsverbände (4%), Arbeitnehmerorganisationen, Gewerkschaften (10%), Berufsverbände (3%), privatwirtschaftliche Forschungseinrichtungen (4%), staatliche Forschungseinrichtungen (7%), Universitäten, Fachhochschulen, Berufsakademien (7%), staatliche Bildungsverwaltung (11%), sonstiger Teil des öffentlichen Dienstes (3%). Von den Experten und Expertinnen sind 31% zwischen 41 und 50 Jahre und 43% zwischen 51 und 60 Jahre alt. 20% sind Frauen.

[1]) Zur Berufsbildungsforschung vgl. auch die Kapitel 3.2.8 und 6.2.4

[2]) An der Durchführung der Studie mitgewirkt hat das Institut für angewandte Sozialforschung.

[3]) Zur Delphi-Methode siehe: Häder, M./Häder, S.: „Die Delphi-Technik in den Sozialwissenschaften"; Methodische Forschungen und innovative Anwendungen; Wiesbaden 2000

[4]) Zu weiteren Ergebnissen der Delphi-Befragung siehe: Brosi, W./Krekel, E./Ulrich, J.: „Sicherung der beruflichen Zukunft: Anforderungen an Forschung und Entwicklung – Ergebnisse einer Delphi-Studie", in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1/2002

Die **Übersicht 89** gibt die von den in die Untersuchung einbezogenen Expertengruppen genannten wichtigsten Forschungs- und Entwicklungsaufgaben wieder.[1]) Die jeweils fünf der an erster Stelle genannten und damit als von ihnen am wichtigsten erachteten Forschungs- und Entwicklungsvorschläge sind in ihrer Relation zu den jeweils anderen Gruppen zu verfolgen. Dabei zeigt sich, dass die Frage „Wie kann die Ausbildungsfähigkeit und -beteiligung von kleinen und mittelständischen Unternehmen in neuen, anspruchsvollen Berufen gestärkt werden?" von allen Expertengruppen übereinstimmend als sehr wichtig angesehen wird. Andererseits setzen die einzelnen Gruppen unterschiedliche Schwerpunkte bei der Auswahl ihrer favorisierten Themen, dazu einige Beispiele:

Die Vertreter der Betriebe wünschen sich z.B. mit der „Entwicklung einer Methode zur permanenten Anpassung und Aktualisierung der Berufsbilder" (Rang 1) offenbar eine reaktionsschnellere Flexibilisierung des Ordnungsgeschäfts. Zugleich sehen sie ihre Abhängigkeit vom Leistungsvermögen der beruflichen Schulen, wenn sie die „Verstärkung des Praxis- und Berufsbezugs in der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften" (Rang 2) sowie die Entwicklung von „Konzepten und Methoden zur Unterstützung von Selbstlernprozessen in der Aus- und Weiterbildung" (Rang 3) fordern.

Dazu passen die Vorstellungen der Experten und Expertinnen von Kammern und zuständigen Stellen, die „Maßnahmen entwickeln (wollen), mit denen mehr leistungsfähige Schulabgänger als bisher für eine Lehre im Handwerk gewonnen werden können" (Rang 2) und die „differenzierte Qualifizierungsmöglichkeiten für besonders leistungsfähige und begabte Auszubildende" für notwendig erachten (Rang 4).

Die Schulen möchten ihren umfassenden Bildungsauftrag systematisch verortet sehen, wenn sie „die Zusammenführung und Verzahnung von Aus- und Weiterbildung zu einem ganzheitlichen Berufsbildungsmodell" (Rang 3) wünschen und dazu die „Weiterentwicklung von berufsbildenden Schulen zu regionalen Kompetenzzentren" (Rang 1) durch Forschung unterstützt sehen wollen. Die an 2. Stelle genannte „Ermittlung des Bedarfs an Berufsschullehrern bis 2020 unter Berücksichtigung der Schulabgängerzahlen, altersbedingter Abgänge von Lehrern und regionaler wirtschaftlicher Strukturen" kann als Ausdruck der Verunsicherung angesichts der derzeitigen schwierigen Verhältnisse an den Berufsschulen gewertet werden.

Die staatlichen und privatwirtschaftlichen Forschungseinrichtungen zeigen enge Übereinstimmung, wenn sie z.B. an Platz 5 die „Untersuchung der Effekte beruflicher Weiterbildung" im Sinne einer „Kosten-Nutzen-Analyse" fordern, oder wenn sie an 1. bzw. 4. Stelle den „Reformbedarf für die berufliche Erstausbildung aufgrund veränderter Lebensverläufe/Berufsbiografien und der Notwendigkeit lebensbegleitenden Lernens" untersuchen wollen.

Die Übersicht zeigt aber auch, dass entgegen der eigentlich auf Konsens angelegten Delphi-Methode die berufliche Herkunft der Experten und Expertinnen eine separierende Rolle spielt bei der Bewertung der einzelnen Forschungsvorschläge. Sie ist ausschlaggebend für große Varianzen im Antwortverhalten. So erhält die „Erforschung der Möglichkeiten einer gesetzlichen Umlagefinanzierung und ihrer Auswirkungen" bei den Arbeitnehmerorganisationen eine sehr hohe Zustimmung (Rang 1), während dieser Vorschlag von den Arbeit-

[1]) Die Ergebnisdarstellung bezieht sich auf Vorschläge mit den höchsten Mittelwerten, d.h. die Vorschläge, die von den Experten und Expertinnen als besonders wichtig eingestuft werden. Zur besseren Übersicht wird nur die Rangreihe der Mittelwerte wiedergegeben.

Übersicht 89: Zustimmung zu Forschungs- und Entwicklungsaufgaben – Rangplätze über den mittleren Zustimmungsgrad

	Alle Experten	Privatwirtschaftlicher Betrieb	Überbetriebliche Bildungseinrichtung	Schule	Kammer, zuständige Stelle	Arbeitgeber-, Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerorganisation (Gewerkschaft)	Berufsverband	Privatwirtschaftliche Forschungseinrichtung	Staatliche Forschungseinrichtung	Universität, Fachhochschule	Staatliche Bildungsverwaltung	Sonstiger Teil des Öffentlichen Dienstes
Forschungsvorschlag													
Wie kann die Ausbildungsfähigkeit und -beteiligung von kleinen und mittelständischen Unternehmen in neuen, anspruchsvollen Berufen gestärkt werden?	**1**		**1**	15	**1**	**1**	17	6	**6**	6	**5**	**1**	
Entwicklung einer Methode zur permanenten Anpassung und Aktualisierung der Berufsbilder	**6**	**1**	**6**	25	12	29	88	**1**	27	13	39	**4**	**6**
Untersuchung, welcher Reformbedarf sich für die berufliche Erstausbildung aufgrund veränderter Lebensverläufe/Berufsbiografien und der Notwendigkeit für lebensbegleitendes Lernen ergibt		38	7	13	45	15	8	18	**1**	**5**	**1**	29	**5**
Entwicklung von Konzepten, mit denen die Weiterbildungsbereitschaft bei kleinen und mittelständischen Unternehmen und ihren Beschäftigen gesteigert werden kann	**5**	12	6	45	**4**	**6**	19	30	17	26	8	22	83
Entwicklung und Erprobung von Konzepten zur Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften berufsbildender Schulen durch Verstärkung des Praxis- und Berufsbezugs	**4**	**6**	11	24	15	16	11	23	21	80	52	32	**1**
Prognosen über Berufe und Tätigkeiten, die in den nächsten fünf Jahren am Arbeitsmarkt nachgefragt werden	7	**4**	10	19	25	67	47	**6**	28	33	94	6	10
Zusammenführung und Verzahnung von Aus- und Weiterbildung zu einem ganzheitlichen Berufsbildungsmodell: Untersuchung der organisatorischen, rechtlichen, finanziellen, institutionellen und didaktischen Anforderungen und Konsequenzen	8	14	46		94	43	16	26	9	15	23	8	94
Konzepte und Methoden zur Unterstützung von Selbstlernprozessen in der Aus- und Weiterbildung entwickeln	11	**5**	**4**	55	53	31	160	**4**	**5**	40		47	25
Evaluierung des derzeitigen Systems der Berufsabschlussprüfungen: Wird berufliche Handlungskompetenz adäquat erfasst?	12	58	29	**5**	88	19	38	28	16	7	10		113
Didaktische Konzepte und Lernarrangements entwickeln, die Präsenz- und Online-Lernen verzahnen	13	19	32	41	37	49	94		10	14	18	37	49

noch Übersicht 89: Zustimmung zu Forschungs- und Entwicklungsaufgaben – Rangplätze über den mittleren Zustimmungsgrad

	Alle Experten	Privatwirtschaftlicher Betrieb	Überbetriebliche Bildungseinrichtung	Schule	Kammer, zuständige Stelle	Arbeitgeber-, Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerorganisation (Gewerkschaft)	Berufsverband	Privatwirtschaftliche Forschungseinrichtung	Staatliche Forschungseinrichtung	Universität, Fachhochschule	Staatliche Bildungsverwaltung	Sonstiger Teil des Öffentlichen Dienstes
Ermittlung des Bedarfs an Berufsschullehrern bis 2020 unter Berücksichtigung der Schulabgängerzahlen, altersbedingter Abgänge von Lehrern und der regionalen wirtschaftlichen Strukturen	14	13	85	**6**	69		27	16	149	135	**4**	24	35
Ermittlung der Ursachen von Ausbildungsabbrüchen und Entwicklung von Strategien zu ihrer Vermeidung	15	86	31	17	28	52		36	52	49	47	44	55
Unterstützung der Ausbildung (z. B. in den neuen Berufen) durch die Entwicklung von Lernsoftware und anderen Lernmedien	18	26	**5**	37	33	13	52	15	135	83	73	19	108
Entwicklung von Bewertungsmaßstäben für die Beurteilung und den Vergleich von Weiterbildungsangeboten/-anbietern	20	39	69	47	77	91	25	74	60	**1**	29	11	22
Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungsangeboten für Prüfer und Mitglieder von Prüfungsausschüssen	21	36	79	67	10	35	**4**	20	138	69	34	73	131
Reform der kaufmännischen Berufe einschließlich der Prüfungsanforderungen in Anlehnung an neue Berufe (IT-Berufe, Mediengestalter/-in, Mechatroniker/-in) unter den Aspekten Fächerintegration, Kernqualifikationen, Integration von Handlungsfeldern	23	27	9	21	155	56	66	58	66	20	17	**6**	45
Untersuchung der Möglichkeiten zur Flexibilisierung und Individualisierung von Bildungswegen im Bereich der beruflichen Bildung (wie im sog. Dänischen Modell)	28	17	13	64	110	7	208	33	12	10	**6**	9	39
Entwicklung von Qualitätskriterien (Standards) zur Beurteilung von Softwaretools und Multimedia-Lernsysteme in der Aus- und Weiterbildung	30	32	75	49	42	126	59	65	46	**6**	16	40	95
Inwieweit kann man Ordnungsmittel (Ausbildungsrahmenplan, Rahmenlehrplan) flexibilisieren, ohne ein einheitliches Berufskonzept zu gefährden?	31	30	25	20	31	**5**	206	21	104	42	31	10	52
Untersuchung der Effekte beruflicher Weiterbildung: Auswirkungen für die Teilnehmer (Karriereverlauf) und für die Unternehmen (Kosten-Nutzen-Analyse)	34	63	96	101	56	22	89	77	**4**	**4**	15	45	28
Neue Wege der Koppelung von Lernen und Arbeiten entwickeln und erproben (z. B. Lernzeitkonten, Qualifizierungsgutscheine)	38	22	61	149	148	61	82	81	13		13	30	24

noch Übersicht 89: Zustimmung zu Forschungs- und Entwicklungsaufgaben – Rangplätze über den mittleren Zustimmungsgrad

	Alle Experten	Privatwirtschaftlicher Betrieb	Überbetriebliche Bildungseinrichtung	Schule	Kammer, zuständige Stelle	Arbeitgeber-, Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerorganisation (Gewerkschaft)	Berufsverband	Privatwirtschaftliche Forschungseinrichtung	Staatliche Forschungseinrichtung	Universität, Fachhochschule	Staatliche Bildungsverwaltung	Sonstiger Teil des Öffentlichen Dienstes
Untersuchung der Folgen von Informations- und Wissensmanagement auf die berufliche Aus- und Weiterbildung	41	35	28	50	66	39	108	**5**	91	73	83	53	18
Entwicklung und Zertifizierung arbeitsmarktfähiger Teilqualifikationen für Jugendliche mit schlechten Startchancen	45	118		128	41	45	209	88	7	17	117	4	74
Differenzierte Qualifizierungsmöglichkeiten für besonders leistungsfähige und begabte Auszubildende entwickeln	46	49	62	28	**5**	41	201	35	95	81	35	64	100
Entwicklung von Formen der Lernortkooperation zwischen Berufsschulen und Betrieben ohne hauptberufliches Ausbildungspersonal (z.B. Handwerk, Einzelhandel und StartUp-Unternehmen)	47	67	130	18	104	28	64	61		44	55	23	77
Möglichkeiten zur Aktivierung des Ausbildungspotenzials bei Migranten und Benachteiligten untersuchen - als Beitrag zur Sicherung qualifizierten Fachkräftenachwuchses bei rückläufigen Schulabgängerzahlen	75	143	108	170	90	55	26	129	26	23	51	99	**4**
Maßnahmen entwickeln, mit denen mehr leistungsfähige Schulabgänger als bisher für eine Lehre im Handwerk gewonnen werden können	93	66	73	144	**6**	64	181	86	139	178	130	105	170
Entwicklung von zusätzlichen Weiterbildungsangeboten für Gesellen im Handwerk neben der Meisterausbildung	115	70	148	150		155	110	159	83	184	192	165	190
Untersuchung des Nutzens von zweijährigen Ausbildungsberufen aus der Sicht von Betrieben, Jugendlichen, Pädagogen und Arbeitsmarktexperten	117	77	50	126	18	**4**	234	148	33	191	230	57	60
Untersuchung der Frage: Ist das Berufsbildungsgesetz der Bundesrepublik Deutschland noch zeitgemäß?	136	184	116	**4**	213	176	57	95	116	182	219	63	139
Entwicklung eines europäischen Lehrplans zur Prävention gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und jugendliche Gewalt	137	128	144	172	168	191	**6**	87	88	115	173	222	140
Weiterentwicklung von berufsbildenden Schulen zu regionalen Kompetenzzentren	160	202	217	**1**	242	132	99	147	107	131	6	34	166

noch Übersicht 89: Zustimmung zu Forschungs- und Entwicklungsaufgaben – Rangplätze über den mittleren Zustimmungsgrad

	Alle Experten	Privatwirtschaftlicher Betrieb	Überbetriebliche Bildungseinrichtung	Schule	Kammer, zuständige Stelle	Arbeitgeber-, Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerorganisation (Gewerkschaft)	Berufsverband	Privatwirtschaftliche Forschungseinrichtung	Staatliche Forschungseinrichtung	Universität, Fachhochschule	Staatliche Bildungsverwaltung	Sonstiger Teil des Öffentlichen Dienstes
Erforschung der Möglichkeiten einer gesetzlichen Umlagefinanzierung und ihrer Auswirkungen (z. B. auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen oder auf das Verhältnis von betrieblicher zu außerbetrieblicher Ausbildung)	221	225	211	81	244	246	**1**	238	212	187	187	238	239
Entwicklung neuer Mitbestimmungskonzepte zur Unterstützung betrieblicher Lernprozesse und zur Kompetenzentwicklung	233	231	232	152	245	245	**5**	239	118	205	186	243	201

Z) Rangplätze von 1 bis 5: kursiv gestellt

geberorganisationen ganz am Ende der Skala auf dem niedrigsten Rang (Platz 246) angesiedelt wird. Andererseits wünschen sich die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Untersuchungen zum „Nutzen von zweijährigen Ausbildungsberufen aus der Sicht von Betrieben, Jugendlichen, Pädagogen und Arbeitsmarktexperten“ (Rang 5), was von den Gewerkschaften auf einen sehr niedrigen Rang (Platz 234) verwiesen wird. Von den übrigen Expertengruppen erhält dieser Vorschlag mit Rang 117 einen Mittelplatz.

- Mittelfristige Forschungsplanung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Mit den Ergebnissen der Delphi-Studie zu den künftigen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben in der beruflichen Aus- und Weiterbildung soll der Diskurs über Berufsbildungsforschung weitergeführt und auf eine besser abgesicherte Grundlage gestellt werden. Dies ist auch wesentliches Ziel des neuen mittelfristigen Forschungsprogramms des Bundesinstituts für Berufsbildung, in dem erstmals die zukünftigen Forschungsaktivitäten in sieben Korridoren gebündelt wurden[1]). Einige der von den Experten und Expertinnen als dringlich identifizierten Forschungs- und Entwicklungsaufgaben sind bereits in dieses Forschungsprogramm eingeflossen und werden in der nächsten Zeit bearbeitet. Darüber hinaus erhält es durch die Ergebnisse der Delphi-Studie zahlreiche Anhaltspunkte zur Präzisierung und vertiefenden Auseinandersetzung mit den Desideraten der Berufsbildungsforschung.

[1]) Siehe dazu: Perspektiven der Berufsbildungsforschung; Das neue mittelfristige Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.); Der Generalsekretär; Bonn 2001

6. Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung

6.1 Berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union [1])

Europa gewinnt als Faktor der nationalen Bildungspolitiken der Mitgliedstaaten immer größere Bedeutung. Die Europäische Union hat den gewachsenen Stellenwert der Bildung und ihren Integrations- und Innovationsbeitrag erkannt und kontinuierlich größere Bildungsinitiativen entwickelt. Europas wichtigste Ressource ist das Humankapital: die geistigen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Kreativität und die Innovationskraft der Menschen. Der europäische Binnenmarkt, zunehmender internationaler Wettbewerb und die steigende Mobilität von Bildungsteilnehmern und -teilnehmerinnen sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen erfordern eine stärkere internationale und europäische Orientierung der nationalen Bildungssysteme. Zukunftsorientierte Bildungspolitik kann heute nicht mehr ohne die Einbeziehung europäischer und internationaler Entwicklungen gestaltet werden.

In der Bildungspolitik entwickelt die europäische Zusammenarbeit deutliche Dynamik. Vereinbarungen der Regierungschefs und der Bildungsminister Europas zu gemeinsamen bildungspolitischen Zielen sowie der europäische Vergleich und Erfahrungsaustausch zu Fortschritten bei der Entwicklung der nationalen Bildungssysteme gewinnen neben der Kooperation im Rahmen von EU-Bildungsprogrammen wie LEONARDO da VINCI und SOKRATES[2]) zunehmend an Bedeutung. Zweck ist dabei nicht die Harmonisierung von Bildungssystemen, sondern der Wettbewerb um die innovativsten Lösungen für gemeinsame Bildungsprobleme. Genauso wichtig ist die europäische Dimension der Bildung und die Schaffung eines europäischen Bildungsraums, der allen Bürgern und Bürgerinnen Europas ungehinderte grenzübergreifende Mobilität in der Aus- und Weiterbildung und beim Übergang in den Beruf erlaubt sowie eine möglichst umfassende Transparenz und Anerkennung ihrer erworbenen Qualifikationen. Zugleich muss Europa sein Profil als attraktiver, im weltweiten Maßstab wettbewerbsfähiger Bildungsstandort schärfen und seine Anstrengungen zur grenzübergreifenden Entwicklung entsprechender gemeinsamer Bildungsangebote verstärken.

6.1.1 Bildungspolitische Aspekte in Entwicklungen und Initiativen auf EU-Ebene

Neben der Zielsetzung, über die europäische Dimension der Bildung hinaus stärker die nationalen Bildungspolitiken in den Kontext der europäischen Integration zu stellen, wurden im Jahr 2001 während der schwedischen und belgischen EU-Präsidentschaft verschiedene neue bildungspolitische Initiativen vereinbart.

Bildungspolitische Cielsetzungen des Europäischen Rates von Stockholm

Nachdem auf dem Europäischen Rat von Lissabon im März 2000 das neue strategische Ziel, die Europäische Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen, gesetzt wurde, müssen folglich Bildungs- und Ausbildungssysteme auf den Be-

[1]) Vgl. auch Teil I, Kapitel 5

[2]) Vgl. Kapitel 6.1.2

darf der Wissensgesellschaft und die Notwendigkeit von mehr und besserer Beschäftigung eingestellt werden. Die Regierungschefs haben in Lissabon im Jahr 2000 gemeinsame Ziele festgelegt zur substanziellen jährlichen Steigerung von Humankapitalinvestitionen, zur Halbierung der Anzahl der Schulabgänger und -abgängerinnen ohne weiterführende Bildung im Sekundarbereich II bis zum Jahr 2010, zur Sicherung des Zugangs aller Schulen in der Union zum Internet und zu Multimediamaterial bis Ende 2001, zur Weiterentwicklung von Schulen und Ausbildungszentren zu breiten Zielgruppen offenstehenden Mehrzwecklernzentren, zur Vereinbarung eines europäischen Rahmens von Grundfertigkeiten durch lebenslanges Lernen und zur Schaffung eines europäischen Musters für Lebensläufe.

In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rats von Stockholm vom März 2001 werden im Wesentlichen folgende bildungspolitische Schwerpunkte betont: Verbesserung der Grundkenntnisse, insbesondere IT- und digitale Kenntnisse, solide allgemeine Ausbildung und lebenslanges Lernen sowie Förderung der Mobilität als Voraussetzung der wissensbasierten Wirtschaft, Motivation von Jugendlichen zum Ergreifen wissenschaftlich-technischer Studien. Die Förderung der Mobilität von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und Bildungsteilnehmern und -teilnehmerinnen soll durch eine Reihe von Maßnahmen erreicht werden (u.a. Ratsempfehlung zur Überwindung von Mobilitätshemmnissen, Umsetzung des Aktionsplans Mobilität in den Mitgliedstaaten, Prüfung der Einrichtung einer europaweiten Datenbank zu Arbeitsplätzen, Lebensläufen und Ausbildungsmöglichkeiten, Einrichtung einer hochrangigen Task Force Mobilität). Dies wurde ergänzt durch die Ankündigung der Kommission, spezifische Vorschläge für ein einheitlicheres, transparenteres und flexibleres System der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen und Studienzeiten zu unterbreiten.

Bericht und Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister zu gemeinsamen Bildungszielen bis 2010

Die EU-Bildungsminister haben im Jahr 2001 neue Kooperationsverfahren zur europäischen Bildungszusammenarbeit vereinbart. Ausgehend von den Schlussfolgerungen des Europäischen Rats von Lissabon, die übergreifend für die europäischen Fachpolitiken eine neue Arbeitsmethode der offenen Koordinierung und des Benchmarking vorsehen, erarbeiteten die EU-Bildungsminister einen Bericht an den Europäischen Rat Stockholm mit gemeinsamen Zielsetzungen zu 13 Bildungsthemen und eine systematische, nachhaltige Zusammenarbeit zu deren Verwirklichung. Die Instrumente hierfür reichen vom Informations- und Erfahrungsaustausch über Berichterstattungen und Analysen bis hin zu Benchmarking und Peer Reviews. In einer ersten Stufe wurden hierfür als Prioritäten neue Informations- und Kommunikationstechnologien in der Bildung, Basisqualifikationen für die europäischen Bürger und Bürgerinnen in der Wissensgesellschaft sowie Mathematik/Naturwissenschaften vereinbart. Für den Europäischen Rat Barcelona im März 2002 soll ein entsprechendes Arbeitsprogramm des EU-Bildungsministerrats zu allen 13 Zielsetzungen erstellt werden. Das Arbeitsprogramm dient der Umsetzung des Berichts der EU-Bildungsminister.

Empfehlung des Rats und des Europäischen Parlaments zur Überwindung von Mobilitätshemmnissen im Bildungsbereich

Der EU-Bildungsministerrat hat im Mai 2001 nach längerer Verhandlung eine Ratsempfehlung zu Mobilitätshindernissen verabschiedet. Die Ratsempfehlung enthält vielfältige Vorschläge zur Mobilitätserleichterung für Auszubildende, Schüler und Schülerinnen, Studierende, Freiwillige, Lehrkräfte sowie Ausbilder und Ausbilderinnen. Die Maßnahmen reichen von der Verbesserung der Mitnahmemöglichkeiten von Stipendien und Ansprüchen über Vorschläge zur Verbesserung der Transparenz von Qualifikationen, der internationalen Öffnung der Bildungssysteme bis hin zur Umsetzung neuer europäischer Initiativen. Zudem wurden die deutschen Vorschläge zur Schaffung eines europäischen Schüler-/Auszubildenden-/Studierenden- und Freiwilligenausweises, zur Erweiterung des EUROPASS[1]) auf nicht duale Ausbildungen und auf Beitrittstaaten, zur Schaffung mehrsprachiger europäischer Berufsprofile und zur Einrichtung einer bürgernahen Informationsplattform zu Mobilitätsmöglichkeiten in Europa aufgegriffen. Zur Förderung der Mobilität im europäischen Raum tragen auch die Europäischen Berufsberatungszentren (EBZ) in bestimmten Arbeitsämtern bei, die zu allen europäischen Ländern entsprechende bildungs- und arbeitsmarktbezogene Informationen bereit halten.

Task Force Mobilität

Gemäß den Schlussfolgerungen des Europäischen Rats Stockholm wurde im Sommer 2001 eine hochrangig besetzte „High-level Task Force on Skills and Mobility“ eingesetzt, die im Dezember 2001 ihren Abschlussbericht vorlegte. Zielsetzung der Task Force war es, Hindernisse für die Mobilität zwischen Arbeitsplätzen ebenso wie für die geografische Mobilität innerhalb und zwischen Mitgliedstaaten zu identifizieren sowie Vorschläge zu deren Beseitigung im Sinne der Schaffung eines offenen europäischen Arbeitsmarktes zu erarbeiten. Im Bericht der Task Force werden eine Reihe von Empfehlungen zur Erhöhung der Mobilität unterbreitet, die von einer staatlichen „Garantie“ von Basiskenntnissen, der frühzeitigen Vermittlung von mindestens zwei EU-Fremdsprachen, einer Erhöhung des Bevölkerungsanteils mit höheren Bildungsabschlüssen, Initiativen zur Steigerung der Teilnahme von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen am lebenslangen Lernen, Schaffung eines europäischen Standards für die Akkreditierung von nichtformellem und informellem Lernen, Modernisierung bestehender Anerkennungssysteme für Qualifikationen und Berufserfahrungen, Vereinfachungen der Mitnahmemöglichkeit von Renten- und Sozialversicherungsansprüchen, Einführung einer EU-Sozialversicherungskarte bis zur Einrichtung einer europäische Mobilitätswebsite, auf der Informationen über offene Stellen, Bildungsangebote, rechtliche und sonstige Rahmenbedingungen der Mobilität etc. für die Bürger und Bürgerinnen leicht zugänglich sein sollen, und einer europaweiten Mobilitätskampagne reichen.

Memorandum und Mitteilung der Europäischen Kommission zum lebenslangen Lernen

Dem Konzept lebenslangen Lernens kommt auf europäischer Ebene wachsende Bedeutung zu. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 zum lebenslangen Lernen und verschiedene europäische Studien zum Thema wurden durch das im

[1]) Vgl. Kapitel 6.1.2

Herbst 2000 vorgelegte Kommissionsmemorandum zum lebenslangen Lernen ergänzt. Das Memorandum beschreibt die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen an verändertes Lernen, besonders im Hinblick auf die Beschäftigungspolitik und schlägt sechs Schlüsselfelder für europäische und nationale Maßnahmen vor (neue Basisqualifikationen, Steigerung der Investitionen in Humanressourcen, Innovation in den Lehr- und Lernmethoden, Bewertung des Lernens, neuer Stellenwert von Lernen und Berufsberatung, bürgernahe Lernangebote). Die Mitgliedstaaten wurden gebeten, bis Mitte 2001 zum Memorandum einen bürgernahen Konsultationsprozess unter Beteiligung der für lebenslanges Lernen zuständigen Schlüsselakteure auf allen Ebenen durchzuführen und Stellungnahmen zum Memorandum abzugeben. In Deutschland wurde im ersten Halbjahr 2001 ein breiter Konsultationsprozess von Bund und Ländern unter Beteiligung der Sozialpartner, von Verbänden, Bildungseinrichtungen sowie Nichtregierungsorganisationen durchgeführt und ein Workshop zum Memorandum über lebenslanges Lernen veranstaltet. Eine deutsche Stellungnahme wurde der Kommission im Sommer 2001 übersandt.

Die Kommissionsmitteilung über den Aufbau eines europäischen Raums des lebenslangen Lernens wurde auf der Sitzung des EU-Bildungsministerrats im November 2001 präsentiert. Sie enthält den im Memorandum über lebenslanges Lernen vom Herbst 2000 angekündigten Aktionsplan zum lebenslangen Lernen. Grundlage der Kommissionsmitteilung sind die Stellungnahmen der Mitgliedstaaten, Beitrittskandidatenländer und Nichtregierungsorganisationen aus dem Konsultationsprozess zum EU-Memorandum über lebenslanges Lernen. Mit der Mitteilung soll ein neuer, übergreifender und alle Bildungsbereiche umfassender Aktionsrahmen geschaffen werden. Dieser übergreifende Rahmen soll die Kohärenz der Maßnahmen auf europäischer Ebene sicherstellen, den Austausch von good practice fördern, die Transparenz von Politiken und Systemen verbessern und die Mitgliedstaaten bei der Entwicklung eigener kohärenter Strategien für lebenslanges Lernen unterstützen.

Entschließungen des Bildungsministerrats über die Rolle der Bildung in der europäischen Beschäftigungspolitik

Die EU-Bildungsminister haben im Mai 2001 eine Entschließung zu Bildung und Beschäftigung verabschiedet, in der besonders die Notwendigkeit einer qualitativ hochwertigen Erstausbildung als Voraussetzung für die Wissensgesellschaft, die Verbindung von verschiedenen Bildungsstufen und von formellem und informellem Lernen sowie die Notwendigkeit vergleichbarer Statistiken und Indikatoren zur Analyse der Bildungs- und Beschäftigungspolitiken der Mitgliedstaaten hervorgehoben werden. Zugleich betont die Entschließung die Notwendigkeit, den Bildungsministerrat künftig noch stärker im Vorfeld zu neuen beschäftigungs-politischen Leitlinien mit Bildungsbezug aktiv einzubeziehen. Der EU-Bildungsministerrat verabschiedete im November 2001 einstimmig eine Stellungnahme zu den Kommissionsvorschlägen für beschäftigungspolitische Leitlinien 2002. Ein wesentliches Anliegen war es dabei, den Bericht der Bildungsminister und das betreffende Arbeitsprogramm bis 2010 zu einem wichtigen Referenzpunkt für künftige Beschäftigungsleitlinien mit bildungspolitischem Bezug zu machen.

Europäische Lebensläufe

Zur Schaffung einer gemeinsamen europäischen Form für Lebensläufe wurde vom Europäischen Forum für Transparenz (CEDEFOP) ein europäisches Raster erstellt, das Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen von Bewerbern und Bewerberinnen für potenzielle Arbeitgeber in Europa leicht verständlich dokumentieren wird.

Qualitätsverbesserung beruflicher Bildung

Zur Qualitätsverbesserung beruflicher Bildung haben Kommission und Mitgliedstaaten Eckpunkte für die künftige europäische Zusammenarbeit vereinbart, die u.a. die Verbesserung der Kenntnisse über Qualitätskonzepte und die Entwicklung von Qualitätsindikatoren vorsehen[1]). Die nähere Ausgestaltung der Zusammenarbeit wird von einem europäischen Forum zur Qualität der Berufsbildung[2]) begleitet, in dem Kommission, Mitgliedstaaten und Sozialpartner vertreten sind. Diese Arbeiten ergänzen bereits bestehende Initiativen und Empfehlungen zur Qualität im Schulunterricht und im Hochschulbereich.

Ratsentschließung über das E-Learning

Die EU-Bildungsminister haben im Mai 2001 eine Ratsentschließung über das E-Learning[3]) verabschiedet, die Appelle an die Mitgliedstaaten und die Gemeinschaft zur Fortführung bzw. Verstärkung der Bereitstellung von Bildungssoftware und -hardware, der IT-Qualifizierung von Lehrpersonal, der Nutzbarmachung öffentlicher Wissensressourcen über Internet und der Unterstützung europäischer Portale und Netzwerke unter Nutzung bestehender Gemeinschaftsprogramme in Bildung und Forschung enthält. Zugleich diskutierten die Bildungsminister ein neues Aktionsprogramm der Kommission zu E-Learning. Dabei wurde begrüßt, dass die Kommission erstmals einen umfassenden Überblick über die vielfältigen europäischen Aktivitäten zu diesem Bereich vorgelegt hat. Zugleich wurden neue quantitative Zielvorgaben, die sich auf Inhalt und Gestaltung der nationalen Bildungssysteme beziehen, kritisch bewertet.

Europäische Sprachinitiativen

Im Rahmen des Europäischen Jahres der Sprachen 2001, das die Europäische Union gemeinsam mit dem Europarat durchführte, wurde mit Werbekampagnen unter dem Motto „Sprachen öffnen Türen" zum Fremdsprachenerwerb und zur Mehrsprachigkeit motiviert. Zudem wurden Projektausschreibungen, Informationskampagnen zur Förderung des Sprachenlernens und verschiedene Fachkonferenzen durchgeführt. Deutschland hat mit insgesamt 23 von der Europäischen Kommission unterstützten Sprachprojekten (von insgesamt 184 Projekten europaweit) sowie mit zahlreichen nationalen, regionalen und lokalen Veranstaltungen aktiv am Sprachenjahr teilgenommen. Damit hat das Europäische Jahr der Sprachen 2001 einen wichtigen Beitrag zur Bedeutung des Sprachenlernens als Musterbeispiel für lebenslanges Lernen für alle europäischen Bürger und Bürgerinnen geleistet. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat gemeinsam mit Verantwortlichen in den Ländern, der Wirtschaft, der Wissenschaft und Trägern der Erwachsenenbildung zum Thema Sprachenlernen Thesen für ein Handlungskonzept erarbeitet, das wesentliche Ziele für eine Sprachpolitik im zusammenwachsenden Europa benennt und Handlungsmöglichkeiten aufzeigt.

---

[1]) Zum Thema Transparenz und Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung in Deutschland vgl. insbesondere Kapitel 5.2.5

[2]) Vgl. Kapitel 6.1.4

[3]) Zum Thema neue Medien und E-Learning im nationalen Kontext vgl. die Kapitel 3.2.1, 3.5.3, 3.5.4, 5.2.5, 5.3.5, 5.3.9, 5.4.3 und 5.4.4

Im Kontext des Europäischen Jahres der Sprachen 2001 nahm der EU-Bildungsministerrat im November 2001 einstimmig eine Entschließung zur Förderung des Sprachenlernens an. Die Entschließung bekräftigt die Notwendigkeit des Erlernens von zwei Fremdsprachen neben der Muttersprache, der Qualitätssicherung von Sprachlernangeboten und die besondere Berücksichtigung von Sprachen der Nachbarstaaten. Sie fordert die Kommission auf, bis 2003 neue Vorschläge zur Sprachenförderung vorzulegen.

Neue Abkommen der Europäischen Union zur Bildungszusammenarbeit mit den USA und Kanada

Nachdem die erste Phase der beiden Abkommen mit den USA[1]) und Kanada zur transatlantischen Kooperation der Europäischen Union Ende 2000 ausgelaufen war, trat im März 2001 die zweite Phase der Kooperationsabkommen für den Zeitraum von 2001 bis 2005 in Kraft. Die Projekte sollen vorrangig auf die Erarbeitung und Verbreitung internationaler Lehrpläne, auf Studierenden- und Dozentenmobilität sowie die Entwicklung und Verbreitung internet- und computergestützter Technologien zielen. In der ersten Phase bezog sich die Kooperation fast ausschließlich auf den Hochschulbereich. Mit Beginn der zweiten Phase soll die berufliche Bildung in den neuen Abkommen stärkere Berücksichtigung finden.

Intensivierung der bildungspolitischen Cusammenarbeit mit Drittländern

Die Kommission hat eine neue Mitteilung zur Intensivierung der Zusammenarbeit mit Drittländern insbesondere in der Hochschulbildung und zur Verbesserung der Qualität und Attraktivität von Bildung vorgelegt. Die Umsetzung der Maßnahmen für eine intensivere Zusammenarbeit mit Drittländern soll im Rahmen der bestehenden Programme und der geltenden Rechtsgrundlagen erfolgen. Zielsetzungen sind insbesondere: Förderung von Europa als Zentrum für Hochschul- und Berufsbildung sowie für wissenschaftliche und technologische Forschung, Nutzung der Erfahrungen aus den innergemeinschaftlichen Programmen für den Auf- und Ausbau der Beziehungen zu Drittländern, Vorschlag eines Pilotprogramms für Lateinamerika, Erleichterung der Mobilität von Studierenden aus Drittländern innerhalb der Europäischen Union sowie Schaffung einheitlicher Voraussetzungen für Einreise und Aufenthalt zu Studienzwecken. Der EU-Bildungsministerrat betonte auf seiner Sitzung im November 2001 im Hinblick auf die terroristischen Anschläge vom 11. September 2001 in den USA, dass gerade jetzt der europäische Bildungsraum für Bildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen aus anderen Weltregionen geöffnet bleiben müsse. Es bestand weitgehende Einigkeit über die Notwendigkeit gemeinsamer, grenzübergreifender und international attraktiver Bildungsangebote Europas für Bildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen aus anderen Weltregionen, über die Notwendigkeit des Ausbaus der Mobilität von und nach Europa sowie über die Notwendigkeit der Verbesserung europäischer Befähigungsnachweise und Qualitätssicherungssysteme.

[1]) Zur internationalen Zusammenarbeit mit den USA vgl. auch die Kapitel 6.2.1 und 6.2.3

Broschüre DEuropäischer BildungsraumF

Die neue Broschüre des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Europäischer Bildungsraum – Grenzenlos Lernen und Arbeiten" informiert erstmals in übergreifender Form über die Rechte und Möglichkeiten der Bürger und Bürgerinnen Europas im Rahmen der europäischen Bildungszusammenarbeit, die Dynamisierung der europäischen Bildungspolitik und die aktive Rolle Deutschlands in diesem Prozess. Kurzbeschreibungen zu den europäischen Bildungsprogrammen sowie Literaturhinweise und Adressen ergänzen das Spektrum.[1])

6.1.2 Entwicklung in den Bildungs- und Berufsbildungsprogrammen der Europäischen Union[2])

SOKRATES

SOKRATES II, das Programm zur Förderung der europäischen Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen Bildung, hat eine Laufzeit von 2000 bis 2006 und ein Budget von 1,85 Mrd. €. Es soll gemeinsam mit dem Programm LEONARDO da VINCI II u.a. das Konzept des lebensbegleitenden Lernens stärker in den Mittelpunkt stellen und erheblich zum Ausbau der europäischen Bildungskooperation beitragen. Bestandteil von SOKRATES II sind COMENIUS (Schulbildung), ERASMUS (Hochschulbildung), Grundtvig (Erwachsenenbildung), LINGUA (Fremdsprachenerwerb), MINERVA (Multimedia im Bildungsbereich), gemeinsame Aktionen, Beobachtung und Innovation sowie flankierende Maßnahmen. Die Mindestgröße der auszugebenden Mittel für ERASMUS beträgt 51% des Budgets, für COMENIUS (einschließlich des Austausches zum Fremdsprachenerwerb für Schüler, Auszubildende und Lehrpersonal) 27% und für Grundtvig 7%. Der Deutsche Akademische Austauschdienst (ERASMUS), der Pädagogische Austauschdienst (COMENIUS), die Carl Duisberg Gesellschaft (außerschulische Mobilität in COMENIUS und Mobilität in Grundtvig) sowie „Bildung für Europa" beim Bundesinstitut für Berufsbildung (LINGUA, MINERVA, Grundtvig) sind in Deutschland die Nationalen Agenturen zur Betreuung der einzelnen Aktionen im Rahmen des Programms.

Es ist zu erwarten, dass bis zum Ende der Laufzeit des Programms (2006) die Zahl der an ECTS (Europäisches System zur Anrechnung von Studienleistungen) partizipierenden Hochschulen, die in einzelnen oder mehreren Studiengängen auf der Grundlage von verbindlichen Vereinbarungen ECTS anwenden, von derzeit 1.000 weiter ansteigen wird. Ca. 800.000 Studierende werden die Möglichkeit haben, einen Mobilitätszuschuss durch SOKRATES zu erhalten. Der Mittelaufwuchs für COMENIUS wird einen Ausbau der Zahl der teilnehmenden Schulen ermöglichen. Der in der Aktion COMENIUS 1 gesetzte Schwerpunkt für die berufliche Bildung wird für das duale System von der Carl Duisberg Gesellschaft betreut. Die in COMENIUS 2 und Grundtvig 3 zur Verfügung gestellten Mittel können für Fortbildungskurse des Lehrpersonals im europäischen Ausland genutzt werden. Aus Deutschland werden sich zwischen 30.000 und 40.000 Schüler und Schülerinnen sowie Auszubildende sowie 10.000 Lehrer und Lehrerinnen sowie Ausbilder und Ausbilderinnen am Austausch zum Fremdsprachenerwerb beteiligen können.

[1]) Diese Broschüre kann im Internet unter ftp://ftp.bmbf.de/europaeischer Bildungsraum.pdf heruntergeladen oder kostenlos bei der Broschürenstelle des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bezogen werden.

[2]) Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 6.1.2

LEONARDO da VINCI

In der am 1. Januar 2000 begonnenen zweiten Phase des Aktionsprogramms LEONARDO da VINCI, das die Verbesserung der Qualität der Berufsbildung in den europäischen Teilnehmerstaaten und die Erhöhung der Leistungsfähigkeit ihrer Berufsbildungssysteme zum Ziel hat, gibt es nur noch fünf Maßnahmen. Das Antragsverfahren und die Verwaltung der Finanzmittel wurden dezentralisiert. Rund 80% aller Fördermittel werden von der Nationalen Agentur verwaltet. LEONARDO da VINCI ist im Jahr 2001 zu einem homogenen Berufsbildungsprogramm mit verschiedenen Förderinstrumenten geworden. Das Budget belief sich im Jahr 2001 auf insgesamt 147 Mio. €. Projekte unter deutscher Federführung partizipierten auch im Jahr 2001 erheblich von diesen Fördermitteln: 11,9 Mio. € standen für Mobilitätsprojekte von Auszubildenden, jungen Arbeitnehmern, Hochschulabsolventen und Studierenden sowie von Ausbildern/Bildungsverantwortlichen zur Verfügung. Aus diesen Mitteln werden rund 1.600 junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Hochschulabsolventen und -absolventinnen, 730 Ausbilder und Ausbilderinnen, 1.500 Studierende sowie 4.700 Auszubildende gefördert. Rund 9,5 Mio. € wurden für 23 Pilotprojekte, zwei Pilotprojekte Sprachenkompetenz und ein Transnationales Netz mit deutscher Konsortialführung zur Verfügung gestellt. Thematisch liegt ein Schwerpunkt der Projekte im Informations- und Kommunikationstechnologiebereich.

Als Nationale Agentur für das Programm fungiert die Agentur „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung. Die Maßnahmen zur Förderung der Mobilität werden von den Durchführungsstellen bei der Carl Duisberg Gesellschaft, dem Deutschen Akademischen Austauschdienst sowie der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung durchgeführt. Die Bundesanstalt für Arbeit selbst unterstützt die Nationale Agentur bei allen Fragen, die Aspekte der Berufsberatung berühren. Hierdurch wurde ein Schritt in Richtung auf mehr Transparenz und einfachere Strukturen in Deutschland gemacht. Die Bundesanstalt für Arbeit nimmt darüber hinaus für Deutschland im Rahmen des Programms auch die Funktion eines nationalen Ressourcen-Zentrums für Berufsberatung wahr. Mit Programmmitteln von LEONARDO da VINCI wird ein transnationales Netzwerk solcher Zentren durch die EU-Kommission gefördert. Diesem Netzwerk kommt im Kontext der europäischen Bildungszusammenarbeit eine besondere Bedeutung zur Schaffung eines europäischen Beratungsraumes zur Unterstützung von Bildungsmobilität zu.

EUROPASS Berufsbildung

Der EUROPASS[1]) Berufsbildung, der am 1. Januar 2000 in Kraft trat, ist ein europaweit einheitliches Dokument, das die in Auslandsaufenthalten erworbenen Qualifikationen bescheinigt und damit europaweit für eine größere Transparenz sorgt. Er gilt für alle Formen der alternierenden Berufsausbildung einschließlich des Hochschulbereichs. Er steht allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Mobilitätsprojekten im Rahmen der EU-Bildungsprogramme LEONARDO da VINCI und SOKRATES zur Verfügung. Darüber hinaus kann er auch unabhängig von EU-Programmen für alle Formen von praktischer beruflicher Aus- und Weiterbildung in einem EU-Mitgliedstaat beantragt werden. Der EUROPASS Berufsbildung enthält neben den persönlichen Daten des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin die Art und Dauer der im Ausland erworbenen Qualifikationen. Diese werden von der Aufnahmeeinrichtung im Ausland und von der entsendenden Einrichtung im Herkunftsland eingetragen. Jeder Eintrag wird sowohl in der Sprache des Herkunftsals auch der des Gastlandes abgefasst. Der EUROPASS Berufsbildung kann von Einrichtungen der beruflichen Bildung (nicht von Einzelpersonen) bei der Carl Duisberg Gesellschaft und neun weiteren Ausgabestellen beantragt werden. Die Carl Duisberg Gesellschaft ist koordinierende Ausgabestelle in Deutschland. Seit seiner Einführung am 1. Januar 2000 sind von allen Ausgabestellen insgesamt rund 14.000 EUROPÄSSE für Auszubildende, junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder Studierende ausgestellt worden.

[1]) Vgl. auch Kapitel 6.1.1

6.1.3 ESF-unterstützte berufsbildungspolitische Aktivitäten auf Bundesebene

Die Zielsetzungen des ESF liegen im laufenden Förderzeitraum 2000 bis 2006 in der Förderung aktiver Arbeitsmarktpolitiken, der Entwicklung von Humanressourcen, der Förderung der sozialen Integration in den Arbeitsmarkt und der Verbesserung der Chancengleichheit. Daneben soll der ESF die europäische Beschäftigungsstrategie unterstützen, in deren Rahmen nationale Aktionspläne auf der Basis von beschäftigungspolitischen Leitlinien erstellt werden. Im Bereich Entwicklung der Humanressourcen ergeben sich durch den Schwerpunkt im Politikbereich „Förderung und Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung“ erweiterte Nutzungsmöglichkeiten des ESF für den Bildungsbereich. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung kofinanziert berufsbildungspolitische Programme durch ESF-Mittel. Dazu gehören:

- das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“[1]),
- das Modellvorhabenprogramm der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung „Lebenslanges Lernen“[2]),
- das Programm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“[3]),
- das Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“[4]),
- das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“[5]) und
- die Weiterentwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten zu Kompetenzzentren[6])

Darüber hinaus wurden im Rahmen des bilateralen Austauschprogramms in der beruflichen Bildung mit Polen und Tschechien grenzüberschreitende Ausbildungspartnerschaften mit dem Ziel des Aufbaus langfristiger Partnerschaften zwischen Ausbildungseinrichtungen (vor allem Betrieben) gefördert. Durch meist dreiwöchige Austauschmaßnahmen von Auszubildenden der beteiligten Länder, Betriebspraktika während oder unmittelbar im Anschluss an die Ausbildung zum Erwerb von individuellen, praxisorientierten Zusatzqualifikationen im Ausland sowie grenzübergreifende Netzwerke soll die Zusammenarbeit mit diesen Ländern vertieft werden. Dem Aufbau von Netzwerken sollen ein- bis zweiwöchige Hospitationen von Ausbildern und Ausbilderinnen bei Einrichtungen der beruflichen Bildung im Gastland dienen. Ziel ist das

[1]) Vgl. Kapitel 5.3.6
[2]) Vgl. Kapitel 5.3.7
[3]) Vgl. Kapitel 4.1
[4]) Vgl. auch Kapitel 5.3.3
[5]) Vgl. Kapitel 3.3.2
[6]) Vgl. Kapitel 3.2.4

Kennenlernen des Berufsbildungssystems des Gastlandes und dessen spezifische Regelungen. Jährliche Tagungen der Netzwerkmitglieder jeweils abwechselnd in einem der beiden Partnerländer sollen gemeinsame Aktivitäten und Projekte zur verstärkten Internationalisierung der Ausbildungssysteme der beteiligten Partnerländer fördern. Erste gemeinsame Projekte sind in 2001 bereits angelaufen[1]).

6.1.4 Kooperation mit Europäischen Berufsbildungseinrichtungen

CEDEFOP

Schwerpunkte der Arbeit des Europäischen Zentrums zur Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) liegen in der Unterstützung der Europäischen Kommission und der Mitgliedstaaten bei der europäischen Berufsbildungszusammenarbeit und in der Erarbeitung sowie Veröffentlichung von Fachpublikationen zu ausgewählten Berufsbildungsfragen. Hier sind das CEDEFOP-Dokumentations- und Informationsnetzwerk, das elektronische „Training Village“ im Internet, der Europäische Berufsbildungsbericht sowie die in Zusammenarbeit mit der EU-Kommission und den Mitgliedstaaten organisierten Foren zur Verbesserung der bildungspolitischen Zusammenarbeit in Europa wie zur Transparenz von beruflichen Qualifikationen zu nennen.

In den Jahren 2000 und 2001 kooperierten das CEDEFOP (Europäisches Zentrum zur Förderung der Berufsbildung) und das Bundesinstitut für Berufsbildung in einem Forschungsprojekt zu den Qualifikationsvoraussetzungen beruflicher Mobilität im Verkehrsbereich. In dem Projekt wurde untersucht, wie Beschäftigte in verschiedenen europäischen Staaten für ihre beruflichen Aufgaben qualifiziert werden. Analysiert wurden u. a. die wesentlichen Inhalte einzelner Ausbildungsgänge (Lokführer/Lokführerin, Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin, Speditionskaufmann/Speditionskauffrau, Kaufmann/Kauffrau im Verkehrsservice) sowie die Art ihrer Vermittlung. Gegenstand des Projekts waren auch Bedingungen, die es Auszubildenden und Fachkräften erleichtern, ihr Recht auf Freizügigkeit in der Europäischen Union wahrzunehmen.

• Europäisches Forum für die Transparenz der beruflichen Qualifikationen

Das 1998 eingerichtete Europäische Forum für die Transparenz beruflicher Qualifikationen, bestehend aus Vertretern der EU/EWR-Mitgliedstaaten, der Sozialpartner, der Europäischen Kommission, der Europäischen Stiftung für Berufsbildung und des CEDEFOP, hat einen Aktionsplan mit Vorschlägen für praktische Maßnahmen zur Herstellung von Transparenz der beruflichen Qualifikationen erarbeitet. Die Empfehlungen des Europäischen Forums erstrecken sich darauf, in jedem Mitgliedstaat

– ein System einzurichten, in dem mit jedem offiziellen nationalen Abschlusszeugnis eine „Zeugniserläuterung“ ausgegeben wird, die in mindestens eine andere EU-Sprache übersetzt wird; diese Zeugniserläuterungen sollen potenziellen Arbeitgebern oder anderen interessierten Personen und Institutionen eine Bewertung der jeweiligen Qualifikationen und der Art und Weise ihres Erwerbs ermöglichen;

– eine nationale Kontaktstelle zu benennen, die für die Bereitstellung von Informationen über nationale berufliche Qualifikationen, einschließlich der Zeugniserläuterungen, sowie über die nationalen Bildungssysteme und Qualifizierungswege verantwortlich ist.

Erste Schritte zur Umsetzung dieser Maßnahmen wurden bereits in einigen Mitgliedstaaten unternommen. Es ist geplant, dass alle Mitgliedstaaten bis Ende 2003 dem Ziel der Förderung der Transparenz auf dem Gebiet der Ausbildungs- und Befähigungsnachweise ein Stück näher kommen und potenzielle Arbeitgeber oder andere interessierte Personen und Institutionen in allen europäischen Ländern leichten Zugang zu entsprechenden Informationen, einschließlich der Darstellung der jeweiligen beruflichen Bildungssysteme, erhalten.

Das CEDEFOP unterstützt die Arbeit des Europäischen Transparenzforums u. a. durch die Entwicklung einer Transparenz-Website[1]). Das Informationsangebot umfasst Dokumente zu den Arbeitsergebnissen des Forums und den Planungen für die weitere Arbeit sowie Informationen zum Stand der Umsetzung in den einzelnen Mitgliedstaaten. Des Weiteren werden Hinweise auf andere relevante Websites gegeben.

Neben der Koordinierung und Unterstützung des Implementierungsprozesses von Zeugniserläuterungen und Nationalen Referenzstellen in den Mitgliedstaaten hat das Forum für die nächsten zwei Jahre sein Aufgabenspektrum erweitert. Es wird sich künftig auch mit Fragen der Validierung und der Anerkennung des nicht-formalen und des informellen Lernens befassen. Bezugnehmend auf die Botschaft 4 des „Memorandums zum Lebenslangen Lernen“ hat das Forum die Initiative zur Entwicklung von innovativen Ansätzen zur Bewertung und Anerkennung nicht-formell und informell erworbenen Qualifikationen ergriffen.

Ziel der Aktivitäten des Europäischen Forums ist es, einen übergreifenden Rahmen zu schaffen, der die verschiedenen bereits bestehenden Initiativen, Maßnahmen, Instrumentarien und Netzwerke verbindet und durch Verbesserung der Transparenz der beruflichen Qualifikationen zur Förderung der Mobilität in Europa beiträgt.

• Forum Qualität der Berufsbildung[2])

Anfang des Jahres 2001 hat die Europäische Kommission mit Zustimmung des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung die Einrichtung eines „Europäischen Forums Qualität der Berufsbildung“ beschlossen. Zweck des Forums ist es, einen Ort der Zusammenarbeit und des Austausches zwischen Kommission, Sozialpartnern und Mitgliedstaaten über Fragen der Qualität der Berufsbildung zu schaffen. Damit verbunden ist das Ziel, mittel- und langfristig einen Konsens über neue Aktionsperspektiven zur Steigerung der Qualität der Berufsbildung in den Teilnehmerstaaten herzustellen, indem die Debatte über Berufsbildungsqualität durch Erfahrungs- und Informationsaustausch sowie durch Sammlung und Präsentation bewährter Praktiken intensiviert wird. Nach seiner Konstituierung im Mai 2001 hat das Forum ein Arbeitsprogramm für die Jahre 2001 und 2002 aufgestellt, das von der Kommission mit Unterstützung des CEDEFOP sowie der Mitglieder des Forums weiterentwickelt werden soll.

---

[1]) Zur Zusammenarbeit mit diesen Partnerländern vgl. auch die Kapitel 6.2.3 und 1.1.5

[1]) www2.trainingsvillage.gr/etv/transparency/index.asp

[2]) Vgl. auch Kapitel 6.1.1

Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF)

Als Einrichtung der Europäischen Union fördert die ETF in Turin seit Beginn des Jahres 1995 die Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Union und den assoziierten Staaten Mittel- und Osteuropas, der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten einschließlich der Mongolei sowie seit 1998 auch die Kooperation mit den Ländern und Territorien im Mittelmeerraum (sogenannte MEDA-Staaten). Seit der Kosovo-Krise hat sich das Augenmerk außerdem auf die gezielte Unterstützung der aufgrund der Kriegsereignisse zum Teil vor großen Schwierigkeiten stehenden Staaten und Regionen Südosteuropas beim wirtschaftlichen und sozialen Wiederaufbau gerichtet.

Die ETF verfolgt generell das Ziel, die Restrukturierung und inhaltliche Modernisierung der beruflichen Bildung in den genannten Staaten und Territorien zu fördern. Durch den über mehrere Jahre hinweg aufgebauten eigenen Sachverstand und den Aufbau eines leistungsfähigen Netzwerkes internationaler Berufsbildungsinstitutionen und -spezialisten ist die ETF zu einem international gefragten Kompetenzzentrum geworden. Es leistet auf wichtigen Feldern, wie der Herausbildung neuer Berufsbildungssysteme, der aktiven Gestaltung der Wechselbeziehung zwischen Arbeitsmarkt und Berufsbildung, der Entwicklung und Einführung neuer Berufsbildungsstandards, der Zusammenarbeit der Sozialpartner in der beruflichen Bildung, der Fortbildung von Lehrpersonal, alternativen Ansätzen zur Finanzierung beruflicher Bildung, der Förderung selbstständiger Erwerbstätigkeit u.a., mittelfristig wirksame Beiträge und berät kurzfristig bei der Lösung der in den Partnerländern und Territorien anstehenden akuten Probleme.

Im Jahr 2001 war die ETF an der Durchführung einer Konferenz über die Weiterentwicklung der Berufsbildung in der Mashreq-Region beteiligt, die zum Ziel hatte, den Innovationsprozess der beruflichen Bildung in den Ländern dieser Region – Ägypten, Jordanien, Libanon, Palästina und Syrien – zu unterstützen. Im Zentrum standen dabei die folgenden Fragen: Identifikation und Diskussion der verschiedenen Ansätze und Methoden zur Entwicklung beruflicher Standards, Entwicklung einer gemeinsamen Basis zwischen diesen Ländern für Mindestanforderungen für die berufliche Ausbildung, für die Verbesserung der Transparenz von beruflichen Abschlüssen und die Vergleichbarkeit von Abschlusszeugnissen sowie die Entwicklung eines Beratungsansatzes seitens der ETF und der EU-Staaten für die Erarbeitung, Erprobung und Einführung von beruflichen Standards.

6.2 Bilaterale und multilaterale Aktivitäten

6.2.1 Bilanz der Austauschprogramme und Mobilitätsmaßnahmen

Angebote und Beratung

Über Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland berät seit 1987 die im Auftrag und mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eingerichtete Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland (IBS) bei der Carl Duisberg Gesellschaft. Im Jahr 2001 wurden rund 40.000 Anfragen verzeichnet. Durch den deutlichen Anstieg der Zugriffe auf die IBS-Homepage findet eine gewünschte Auswahl von ersten allgemeinen Informationsanfragen einerseits und weiteren produktbezogenen Nachfragen an die IBS-Servicestelle andererseits statt. Mit ihrem Informations- und Beratungsservice leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Steigerung von internationaler Mobilität und Austausch in der beruflichen Bildung. Darüber hinaus beteiligt sich die IBS an nationalen und internationalen Bildungsmessen und führt kontinuierlich Informations- und Beratungsveranstaltungen an verschiedenen regionalen Standorten in Kooperation mit Wirtschaftsverbänden, Arbeitsämtern, Kammern und Hochschulen durch. Für 2002 hat die IBS ein Konzept zur Unterstützung der Platzierungsbemühungen von Interessenten erarbeitet, das in den Folgejahren weiterentwickelt werden soll.

Internationaler Fachkräfteaustausch in der beruflichen Bildung (IFKA)

Im Jahr 2001 dienten 29 Gruppenmaßnahmen mit insgesamt 428 deutschen und ausländischen Fachkräften der Berufsbildung wiederum der intensiven Auseinandersetzung mit ausgewählten fachlichen Themen der beruflichen Qualifizierung in Deutschland und in 14 europäischen sowie außereuropäischen Staaten. Im Blickfeld des fachlichen Dialogs waren hierbei insbesondere die Qualifizierungssysteme, die ein hohes Innovationspotenzial aufweisen[1]). In einem Pilotprojekt konnte eine IT-orientierte Fachinformationsreise in den USA und deren Vor- und Nachbereitung auf einer virtuellen Lernplattform unterstützt werden. Mit Tschechien als Beitrittskandidatenland für die Europäische Union war es möglich, durch die Einladung einer Berufsbildungsdelegation nach Deutschland den Austausch neu aufzunehmen und anlässlich einer grenznahen Konferenz Themen der Berufsbildung zu erörtern sowie neue Kooperationsprojekte zu vereinbaren.

Der internationale Innovationstransfer und berufliche Qualifizierung – dargestellt am Beispiel des IFKA – war das zentrale Thema einer zweitägigen nationalen Fachkonferenz im Oktober 2001 in Berlin, an der über 100 deutsche und ausländische Entscheidungsträger und Multiplikatoren der beruflichen Qualifizierung teilnahmen. Im Rahmen eines neuen webbasierten Transferkonzeptes konnten einem breiten Fachpublikum die bisherigen Ergebnisse des IFKA auch mittels neuer Medien vorgestellt werden. An Hand von konkreten Beispielen aus der Praxis wurden nicht nur die positiven Auswirkungen dieser Auslandsfortbildungen auf der persönlichen und betrieblichen Ebene beleuchtet, sondern auch zahlreiche Anregungen für eine zukunftsweisende Ausrichtung und Entwicklung des Austauschprogramms als Instrument der internationalen Netzwerkbildung und der Lösung von Problemen zusammengetragen.

Frankreich

Das deutsch-französische Austauschprogramm in der beruflichen Aus- und Weiterbildung fördert die Teilnahme von Auszubildenden und Berufsfachschülern und -schülerinnen in Gruppen von 10 bis 15 Personen und von Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Gruppen ab sechs Personen an Aus- bzw. Weiterbildungsgängen von mehrwöchiger Dauer im Partnerland. Die Gruppen werden von den Partnereinrichtungen, d.h. von einem einzelnen Betrieb, von Kammern oder Verbänden bzw. durch die Berufsfachschulen, gebildet. Mittlerweile nehmen jährlich rund 4.000 Deutsche und Franzosen an den Austauschen teil. Bis heute haben rund 48.000 Jugendliche einschließlich Begleitpersonal die Gelegenheit wahrgenommen, im Rahmen des Programms die berufliche Bildung im Partnerland kennenzulernen und aktiv an ihr teilzunehmen.

[1]) Hierzu wurde auch eine Publikation unter dem Titel „Innovationen nationaler Berufsbildungssysteme von Argentinien bis Zypern“ in der Schriftenreihe der Carl Duisberg Gesellschaft zusammen mit dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung herausgegeben.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung des deutsch-französischen Austauschprogramms in der beruflichen Bildung richtet sich auf folgende Bereiche[1]):

– die Ausweitung des Programms in der Weiterbildung,
– den Ausbau von Austauschen mit integrierter Zusatzqualifikation,
– die Einrichtung von gemeinsamen deutsch-französischen Bildungsgängen,
– die Verbesserung der sprachlichen Kompetenz des Begleitpersonals,
– die Intensivierung der Austausche von Ausbildern und Ausbilderinnen sowie Lehrern und Lehrerinnen berufsbildender Einrichtungen, die an einem individuellen Austausch von zwei Wochen teilnehmen können, um die berufliche Bildung im anderen Land kennenzulernen.

Niederlande

Die steigende Zahl der im Rahmen des bilateralen Austausches von Auszubildenden, Ausbildern und Ausbilderinnen mit den Niederlanden (BAND) beantragten Projekte zeigt, dass insbesondere die verstärkte Öffentlichkeitsarbeit gewirkt hat. Das von der Carl Duisberg Gesellschaft und der niederländischen Partnerorganisation CINOP durchgeführte Austauschprogramm wird vor allem in der Grenzregion zunehmend ein Begriff und gilt als positives Beispiel der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zwischen beiden Ländern. Mit 24 beantragten Ausbildungspartnerschaften wurde der geplante Ansatz von 18 Projekten in 2001 deutlich überschritten. In Deutschland steigt die Zahl der Ausbildungsbetriebe, die sich für eine aktive Teilnahme an BAND interessieren. Von den Kammern, vor allem in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen, erhält die deutsche Seite wertvolle Unterstützung in der Programmarbeit, sowohl als Antragsteller als auch in der Verbreitung von Informationen zum Programm. Während sich in den Niederlanden nach wie vor die schulischen regionalen Ausbildungszentren (ROC's) am Programm beteiligen, sind die Antragsteller in Deutschland unterschiedliche Einrichtungen (Unternehmen, außerbetriebliche Träger, Kammern – als Antragsteller für kleine und mittlere Unternehmen – sowie Innungen). Eine von den deutschen und niederländischen Bildungsministern im September 2001 unterschriebene Vereinbarung zur Vertiefung der Zusammenarbeit in Bildung und Forschung sieht eine Erweiterung der im Rahmen von BAND geförderten Maßnahmen vor. Dafür wurden von niederländischer und deutscher Seite zusätzliche Mittel für das Jahr 2002 zur Verfügung gestellt.

Norwegen

Seit Mai 2001 laufen Verhandlungen zwischen dem norwegischen Bildungsministerium und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung über eine Intensivierung der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung. Zukünftig sollen verstärkt Austauschmaßnahmen für Auszubildende und junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gefördert werden. Dabei wird zum einen an eine Förderung im Rahmen der EU-Mobilitätsprogramme gedacht. Zusätzlich wird über ein bilaterales Austauschprogramm, in das auch der schon bestehende bilaterale Fachkräfteaustausch (IFKA) integriert werden soll, verhandelt. Das neue Programm soll von der Carl Duisberg Gesellschaft in Zusammenarbeit mit dem Teknologisk Institut in Oslo durchgeführt werden.

[1]) Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 6.2.2

Israel

Die vor drei Jahren vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem israelischen Ministry for Labour and Social Affairs (MLSA) beschlossene Umgestaltung des seit 1968 bestehenden „Deutsch-Israelischen Programms zur Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung“ wurde im Jahr 2001 abgeschlossen. Die bewährte Arbeitsform der zweiwöchigen Gruppenaustausche wurde durch drei sogenannte Projektteamkooperationen ergänzt. Im Rahmen eines Gruppenaustausches informierten sich israelische Berufsbildungsexperten in Deutschland über den Prozess der Einführung neuer Berufe und marktfähiger Weiterbildungsangebote. Eine Gruppe deutscher Berufsbildungsexperten aus dem IT-Sektor studierte in Israel die Praxis der Aus- und Weiterbildung in dieser Branche. Im Rahmen der Projektteamkooperationen wird je fünf israelischen und deutschen Berufsbildungsexperten die Gelegenheit gegeben, für drei Jahre kontinuierlich zu kooperieren und in dieser Zeit innovative Projekte in der beruflichen Bildung auszuarbeiten und durchzuführen. Nach dem in den beiden zurückliegenden Jahren Kooperationen in den Bereichen Kraftfahrzeugtechnik und Mechatronik aufgenommen worden sind, startete in 2001 die Projektteamkooperation „IT-Arbeit“. Ihr Ziel ist es, auf der Grundlage von Bedarfserhebungen bei Firmen einerseits und Potenzialanalysen bei Arbeitssuchenden andererseits, Qualifizierungsbedarfe zu beschreiben sowie Trainingsmodule zu entwickeln und zu erproben.

USA[1])

Das deutsch-amerikanische Austauschprogramm für Auszubildende greift das seit einigen Jahren wachsende gegenseitige Interesse an einer verstärkten deutsch-amerikanischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung auf. Neben einer Stärkung des Fachdialogs und der wissenschaftlichen Kooperation in Fragen der beruflichen Bildung bildet der Austausch dabei den dritten Pfeiler, der im Rahmen einer Intensivierung und Systematisierung der bilateralen Zusammenarbeit gestärkt werden soll. Das deutsch-amerikanische Austauschprogramm wendet sich an Firmen, Kammern und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen, vor allem aus der elektro- und metallverarbeitenden Industrie, dem Umweltbereich sowie aus dem Handwerk. Ausbildern und Ausbilderinnen bietet das Programm die Möglichkeit, das Austauschprojekt im Rahmen eines vorbereitenden Besuchs zusammen mit dem amerikanischen Partner zu entwickeln bzw. organisatorisch-inhaltlich vorzubereiten. Seit Einführung des Programms absolvierten insgesamt 70 deutsche und amerikanische Auszubildende ein siebenwöchiges Praktikum im jeweiligen Gastland. In 2001 konnte die Teilnehmerzahl im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt werden, was das steigende Interesse an dem Programm auf deutscher und amerikanischer Seite verdeutlicht. Besonders erfreulich ist darüber hinaus die rege Beteiligung kleiner und mittlerer Unternehmen.

Lateinamerika

Das Programm „Praktika für Fach- und Nachwuchsführungskräfte in Lateinamerika“ mit Schwerpunkt Brasilien wurde 1999 begonnen. Das Programm bietet jährlich rund 40 jungen Berufstätigen und Hochschulabsolventen aus den Bereichen Technik und Wirtschaft die Möglichkeit, sich durch sechs- bis neunmonatige Praktika in lateinamerikanischen Unternehmen

[1]) Zur internationalen Zusammenarbeit mit den USA vgl. auch die Kapitel 6.1.1 und 6.2.3

und wirtschaftsnahen Institutionen für spätere Tätigkeiten in der wirtschaftlichen Kooperation zwischen Deutschland und Lateinamerika zu qualifizieren. Schwerpunktländer des Programms sind neben Brasilien auch die anderen großen Mitgliedstaaten bzw. assoziierten Staaten des Mercosur, Argentinien und Chile, darüber hinaus Mexiko als Mitglied der NAFTA. Im Jahr 2001 hat die Carl Duisberg Gesellschaft im Rahmen der Marketinginitiative für den Bildungsstandort Deutschland erstmalig ein modulares Praktikantenprogramm durchgeführt, welches ausländischen Fach- und Führungskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung eine berufsbezogene Weiterqualifizierung in Deutschland von bis zu 12 Monaten ermöglicht. Neben einem fachbezogenen Sprach- und Einführungskurs und einem praktischen Training in deutschen Unternehmen absolvieren die Teilnehmer und Teilnehmerinnen ein Managementtraining zur Abrundung ihrer Fortbildung. In einem Pilotprojekt haben 15 Fach- und Führungskräfte aus dem Management und dem Ingenieurwesen brasilianischer Unternehmen ihre Fortbildung begonnen. Das Programm ist in Brasilien auf eine breite Resonanz von Firmen, Kammern und Wirtschaftsverbänden gestoßen. Nach erfolgreichem Abschluss des Pilotprojekts soll das Programm in weiteren Partnerländern angeboten werden.

Japan

Im Rahmen des Internationalen Fachkräfteaustausches in der beruflichen Bildung (IFKA) besteht die Berufsbildungskooperation mit Japan bereits seit mehr als 30 Jahren. Wiederholt hatten Ausbilder und Ausbilderinnen, die an den internationalen Fachstudienreisen nach Japan teilgenommen hatten, angeregt, auch Auszubildenden berufliche Auslandserfahrung in Japan zu ermöglichen. Angesichts der Bedeutung Japans im Rahmen der rasch voranschreitenden Globalisierung setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung mit Unterstützung der Carl Duisberg Gesellschaft nach einem erfolgreichen Pilotprogramm die Entsendung von Auszubildenden aus deutschen in japanische Unternehmen fort.

6.2.2 Standortmarketing berufliche Weiterbildung[1])

Die Stärkung des deutschen Weiterbildungsstandorts im internationalen Wettbewerb ist Bestandteil des Konzepts der Konzertierten Aktion Internationales Marketing. Eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegebene Marketing-Studie und weitere Prognosen, u.a. der UNESCO, sagen einen erheblichen Wachstumsmarkt für den Bereich der beruflichen Weiterbildung als internationale Dienstleistung voraus. Zunehmend drängen dabei gerade auch im zukunftsträchtigen Bereich der E-Learning-Angebote ausländische Anbieter nach Deutschland, während sich deutsche Weiterbildungsträger bislang nicht in demselben Maße im Ausland positionieren. Der Studie zufolge richten deutsche Weiterbildungsanbieter ihre Produkte im Vergleich zu den USA, Großbritannien und Australien vorwiegend auf den lokalen und regionalen Markt aus. Die aktuelle Situation unter den deutschen Weiterbildungsanbietern ist zurzeit noch geprägt von mangelnder Auseinandersetzung mit der Notwendigkeit und den Chancen einer verstärkten internationalen Ausrichtung ihrer Angebote. Dies ist auch durch die gute inländische Marktlage für berufliche Fortbildung (z.B. Angebote der Bundesanstalt für Arbeit) bedingt.

[1]) Zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland vgl. insbesondere Kapitel 5

Zugleich weist die Studie auf eine Reihe von Vorteilen des deutschen Weiterbildungsmarkts für ein stärkeres internationales Engagement hin. Diese Vorteile werden jedoch bislang wenig genutzt. Es mangelt an fremdsprachigen Angeboten, international marktfähigen Abschlüssen und begleitenden Serviceleistungen. Die Identifizierung geeigneter Maßnahmen zur Unterstützung der deutschen Anbieter gestaltet sich schwieriger als im Marketing der Hochschulen und ihrer Studienangebote. Die Weiterbildungslandschaft in Deutschland ist von einer außerordentlich großen Heterogenität der Anbieter und der Produkte gekennzeichnet. Eine gemeinsame Organisationsstruktur – wie sie die Studie empfiehlt und die Hochschulen mit dem Konsortium GATE geschaffen haben – ist gegenwärtig nicht realisierbar.

Um Bedarf und Möglichkeiten für die Unterstützung von Marketingaktivitäten im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu definieren, fand im Juli 2001 eine Gesprächsrunde des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit Spitzenverbänden der Wirtschaft, den Gewerkschaften sowie ausgewählten Weiterbildungsanbietern statt. Dabei wurde über wichtige Punkte der weiteren Entwicklung Konsens erzielt. Vor diesem Hintergrund sind zur Unterstützung des internationalen Marketings in der beruflichen Weiterbildung folgende Aktivitäten vorgesehen:

a) Einrichtung eines Gesprächskreises mit maßgeblichen Vertretern der deutschen Weiterbildungsanbieter
   - Erarbeitung eines Mission-Statements, das die als gemeinsame Aufgabe verstandene internationale Vermarktung der beruflichen Bildung und Weiterbildung unterstreicht;
   - Schaffung einer Plattform für die Erörterung und Suche nach Lösungsmöglichkeiten bei den schwierigen Fragen gemeinsamer Standards und der Entwicklung international marktfähiger Zertifikate der deutschen Weiterbildungsprodukte;
   - Vorbereitung bzw. Begleitung von Studien, Wettbewerben, Workshops und Veranstaltungen zum Marketing im Ausland.

b) Einrichtung einer Arbeitsstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung

   Zum 15. November 2001 wurde beim Bundesinstitut für Berufsbildung (zunächst bis 31. Dezember 2003 befristet) eine Informations- und Koordinierungsstelle geschaffen, die dem Informations- und Beratungsbedarf der Anbieter und der ausländischen Interessenten entgegenkommt, die Arbeit des Gesprächskreises begleitet, dessen Vorschläge umsetzt und die Kohärenz dieser Aktivitäten mit denen der Dachkampagne der Konzertierten Aktion sicherstellt. Die Aufgaben dieser Stelle beziehen sich sowohl auf die Weiterentwicklung des Weiterbildungssektors zur Stärkung seiner internationalen Angebots- und Kooperationsfähigkeit als auch auf die Darstellung entsprechender Angebote und die Unterstützung der Markterschließung im Rahmen der Marketing-Kampagne. Im Einzelnen umfassen diese Aufgaben:
   - Förderung der Entwicklung von international wettbewerbsfähigen Angeboten der beruflichen Weiterbildung;
   - Entwicklung von Konzepten und Durchführung von Maßnahmen zum internationalen Marketing für die berufliche Weiterbildung;
   - Informations- und Beratungsstelle für Weiterbildungsträger zur Entwicklung und zum Marketing im Bereich der beruflichen Weiterbildung;

– Informations- und Beratungsstelle für ausländische Weiterbildungsinteressenten;
– Aufbau und Pflege eines fremdsprachigen Informationssystems.

c) Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Produktverbesserung als notwendige Voraussetzungen für erfolgreiches Marketing

Dazu sollen kurzfristig folgende Aktivitäten beginnen:

– Bis Frühjahr 2002 Identifizierung, Auswertung und Präsentation von good-practice-Beispielen erfolgreicher deutscher Anbieter im Rahmen einer vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegebenen Studie.
– In 2002 weitere Analysen, z.B. zur Frage des erfolgreichen Marketing von Lehrmaterial/Curricula, insbesondere auch im E-Learning-Bereich, sowie des Sprachproblems bei der Vermittlung.
– Es werden in 2002 mehrere regionale Workshops organisiert, um erfolgreich international operierende Weiterbildungsanbieter und Interessierte zusammen zu bringen.
– In Zusammenarbeit mit großen Weiterbildungsanbietern und den Außenhandelskammern sollen Marketingveranstaltungen in ausländischen Regionen mit besonders großer Nachfrage durchgeführt werden.
– Im Jahr 2002 soll ein Wettbewerb ausgeschrieben werden, der Verbundlösungen in Netzwerkbildung, in Produktentwicklung und in Marketingstrategien für bestimmte Regionen auszeichnet. Ausgezeichnete beispielhafte Projekte werden unter diesen Aspekten im Hinblick auf Analyse der Nachfrage im Ausland, der gelungenen Markterschließung und der Produktgestaltung gefördert.
– Das Seminarprojekt der Carl Duisberg Gesellschaft zur Information und Fortbildung von repräsentativ ausgewählte Entscheidungsträgern in Weiterbildungsverbänden und -unternehmen wird fortgesetzt.

6.2.3 Beispiele bilateraler Zusammenarbeit

Deutsch-brasilianische Kooperation

Im September 2001 fand in Vitaria, Espbrito Santo, Brasilien der zweite deutsch-brasilianische Workshop zur Berufsbildung statt, an dem zahlreiche Vertreter aus Politik, Wissenschaft und Praxis sowie erstmals Vertreter der Sozialpartner teilnahmen. Dabei fanden die zwischenzeitlich vorgelegten Ergebnisse im Pilotprojekt zwischen SENAI und dem Bundesinstitut für Berufsbildung zur Umwelterziehung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung starkes Interesse[1]). SENAI wird nun landesweit mit der Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse beginnen. Beide Seiten verständigten sich darüber hinaus auf neue Projekte, mit denen die Ansätze aus dem ersten deutsch-brasilianischen Workshop „Bonner Horizonte“ (April 2000 in Bonn/Königswinter) weitergeführt werden. Beide Länder sind sich darin einig, dass berufliche Bildung Kompetenzen fördern muss, die nicht nur ein hohes Niveau fachlicher, sondern auch sozialer und persönlicher Kompetenzen sichern. Beide Seiten wollen bei der Ermittlung von Kernkompetenzen zur Entwicklung gemeinsamer, in beiden Ländern anwendbarer Berufsbilder zusammenarbeiten. In einem zweiten Schritt ist beabsichtigt, Berufsstandards zum Gegenstand der Zusammenarbeit bei der Systemberatung gegenüber dritten Ländern zu machen. Dabei kann Brasilien seine Beziehungen im Rahmen des MERCOSUR, Deutschland seine Beziehungen im Rahmen der Europäischen Union einbringen. Nächster Meilenstein in der deutsch-brasilianischen Zusammenarbeit soll die von den Bildungsministern beider Länder beschlossene gemeinsame Konferenz zur beruflichen Bildung Ende Mai/Anfang Juni 2002 in Brasilien sein.

[1]) Vgl. Kapitel 3.2.3

Cusammenarbeit mit Mittel- und Osteuropa sowie den Neuen Unabhängigen Staaten der früheren Sow etunion[1])

Die Ziele und Akzentsetzungen in der bilateralen Zusammenarbeit mit den Staaten Mittel- und Osteuropas (MOEL) beginnen sich allmählich zu verlagern. Richteten sich die Aktivitäten der vergangenen Jahre in erster Linie darauf, die MOEL bei der Einführung dualer Systemelemente in das von der Planwirtschaft geprägte Berufsbildungssystem zu unterstützen und fachlich zu beraten, so wird heute in immer stärkerem Maße eine praktische Kooperation von Ausbildungseinrichtungen und Betrieben bei den Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen für junge Berufstätige und Auszubildende angestrebt. Da dies derzeit insbesondere im grenznahen Bereich der neuen Länder geschieht, nehmen Polen und Tschechien dabei – auch angesichts ihrer wirtschaftlichen Entwicklung und politischen Bedeutung – eine Schlüsselrolle ein[2]). Die Zusammenarbeit umfasst dabei zurzeit überwiegend gegenseitige Betriebspraktika, grenzüberschreitende Ausbildungspartnerschaften und den zeitlich befristeten Austausch von Bildungspersonal. Diese Zusammenarbeit baut auf den im Laufe der vergangenen Jahre gewachsenen Beziehungen und Netzwerken von Schulen, Handwerkskammern, Verbänden und Betrieben auf und dient zugleich der Festigung und Verbreitung der Ergebnisse aus den TRANSFORM-Projekten.

Für TRANSFORM-Projekte in den Neuen Unabhängigen Staaten der früheren Sowjetunion wurden im Jahr 2001 276.000 € aufgewendet; gegenüber dem Vorjahr ist das eine Steigerung um 50 %[3]). Diese Mittel flossen größtenteils in die Ukraine. Schwerpunkt war hier die Modernisierung der Fachkräfteausbildung für den Bankensektor und das Hotel- und Gaststättengewerbe. Die mit deutscher Unterstützung aufgebauten Modellzentren sind Ausgangspunkt, die hier exemplarisch modernisierte Aus- und Weiterbildung von Fachkräften auch auf andere Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Regionen zu übertragen und zum landesweit gültigen Standard zu entwickeln. Die gut ausgestatteten Modellzentren fungieren dabei als Leiteinrichtungen für die Qualifizierung von Multiplikatoren. Im Jahr 2001 wurden Maßnahmen zur Ergänzung eines Teilprojekts zur modellhaften Ausbildung im kaufmännischen Bereich (Banken) in Russland durch Module für modellhafte Weiterbildung von Bankfachleuten und durch die Herstellung von Synergieeffekte erzeugenden Kontakten zu dem ukrainischen Bankenprojekt sowie dem ukrainischen Übungsfirmenring ermöglicht. Eine Verbreitung der Ergebnisse aus gewerblich-technischen Projekten durch Einstellung erarbeiteter Materialien ins Internet kann ebenfalls gefördert werden.

[1]) Zur Entwicklungszusammenarbeit in diesen Staaten vgl. auch Kapitel 6.3

[2]) Vgl. auch die Kapitel 6.1.3 und 1.1.5

[3]) Diese Angaben beziehen sich ausschließlich auf die durch das Bundesinstitut für Berufsbildung koordinierten Berufsbildungsprojekte.

Curriculum-Vergleich im IT-Bereich zwischen den USA[1]) und Deutschland

In der Weiterführung eines laufenden Forschungsprojekts wird ein Vergleich von Qualifikationsprofilen im IT-Bereich zwischen des USA und Deutschland angestrebt. Gegenstand der Analyse und Bewertung sind neu entwickelte Konzepte einschließlich Curricula für die berufliche Qualifizierung in beiden Ländern. Dem BBiG und den anerkannten Ausbildungsordnungen in Deutschland vergleichbare national verbindliche gesetzliche Grundlagen und bundesweit anerkannte Prüfungen gibt es in den USA nicht. Schnittstellen zwischen dem dualen System und der Ausbildung in den USA sowie Grundlagen für einen nutzbringenden Wissenstransfer lassen sich jedoch im Vergleich von deutschen Ausbildungsordnungen einerseits und den so genannten Nationalen Skill Standards in den USA andererseits und deren Umsetzung in die Ausbildungspraxis herausarbeiten. Die Nationalen IT-Skill Standards eignen sich darüber hinaus für vergleichende Analysen bei der Entwicklung von Weiterbildung im IT-Bereich.

Oberstes Reformziel der aktuellen nationalen Berufsbildungsgesetze[2]) in den USA ist die Integration beruflicher und allgemeiner Bildung von der Sekundarstufe bis zum lebenslangen Lernen. Der Fokus ist stark auf IT-Qualifikationsanforderungen sowie auf Handlungskompetenzen gerichtet. Bei der IT- Ausbildung in den USA konkurrieren strukturierte Ausbildungsgänge auf der Grundlage von Tätigkeitsfeldern und -inhalten, den Skill Standards, mit Angeboten der in diesen Markt eindringenden Softwarefirmen. Das US-Bildungsministerium hat mit Unterstützung von IT-Wirtschafts- und Berufsverbänden, von Universitäten, Colleges und mit Vertretern der Einzelstaaten ein Modell mit insgesamt acht beruflichen Clustern/Tätigkeitsfeldern entwickelt. Für diese acht Tätigkeitsfelder wurden Nationale IT-Skill Standards entwickelt, die für die Ausbildungsträger zwar nicht verpflichtend sind, jedoch wegen der Akzeptanz durch die Wirtschaft auf breiter Ebene die Grundlage für die IT-Ausbildung darstellen. Die Nationalen IT-Skill Standards beziehen sich jeweils auf komplexe Tätigkeitsfelder und nicht auf einzelne Berufsbilder wie die dualen IT-Ausbildungsberufe. Erste inhaltlichen Vergleiche zwischen den IT-Skill Standards und den dualen IT-Berufen zeigen andere Schneidungen und unterschiedliche Qualifikationsebenen. Einzelne Ausbildungsinhalte der dualen IT- Berufe fallen bei den Nationalen Skill Standards in Tätigkeitsfelder, für die in den USA eine vierjährige Collegeausbildung empfohlen wird. Durchschnittlich wird für die Ausbildung innerhalb der acht beruflichen Handlungsfelder in den USA für die erste Qualifikationsebene (von insgesamt drei Ebenen: Berufsanfänger/Collegeabschluss und Berufserfahrung/langjährige Berufserfahrung nach dem Collegeabschluss und zusätzliche Weiterbildung) von einer mindestens zweijährigen Ausbildungszeit, überwiegend jedoch von vier Jahren Ausbildung ausgegangen. Betriebliche Berufserfahrung wird nach der zweijährigen Ausbildung und vor der Aufnahme einer vierjährigen Ausbildung empfohlen.

[1]) Zur internationalen Zusammenarbeit mit den USA vgl. auch die Kapitel 6.1.1 und 6.2.1

[2]) Perkins Act III und Workforce Investment Act, beide 1998 vom US Congress verabschiedet

6.2.4 Schwerpunkte der Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung[1])

Konzeption für die mittelfristigen internationalen Aktivitäten

Im Zuge der erforderlichen Fokussierung der internationalen Aktivitäten des Bundesinstituts für Berufsbildung und der wünschenswerten Verstärkung der Kooperation mit anderen nationalen Partnern wurde eine Konzeption für die mittelfristigen Schwerpunkte der internationalen Arbeit des Instituts entwickelt. Schwerpunktziele der Konzeption sind:

- Aufzeigen vordringlicher Reformerfordernisse durch internationale Vergleichsforschung und Erarbeitung von Anregungen für geeignete Problemlösungen;
- verstärkte Nutzung, Verbreitung und Transfer von Ergebnissen aus europäischen Projekten; über die Betreuung, das Management und die Umsetzung von Projekten hinaus sind gezielte Initiativen zu ergreifen, um die Internationalisierung des deutschen Berufsbildungssystems weiter voranzutreiben;
- Unterstützung der Politik, um aus der deutschen Interessensperspektive strategische Konzepte auf europäischer Ebene einzubringen und Problembewusstsein für die Wirkung von Gemeinschaftsmaßnahmen auf die deutsche Berufsbildung zu erzeugen;
- Erzeugung von Kompatibilität des deutschen Berufsbildungssystems durch die Vermittlung internationaler Inhalte;
- noch engere Zusammenarbeit mit anderen Ländern und ausländischen Partnerinstitutionen sowie Aufbau internationaler Netzwerke;
- Einbringung von Expertisen bei der Reform bzw. Transformation von beruflichen Bildungssystemen in der Zusammenarbeit mit prioritär erachteten Ländern;
- offensives Vertreten des dualen Ansatzes, ohne jedoch simplen Export zu propagieren;
- kontinuierliche Weiterentwicklung der methodologischen Voraussetzungen für die internationale Berufsbildungsberatung; Entwicklung von Beratungsmodulen, die ihre Anwendung in Form von Kurzzeiteinsätzen zur Beratung in den jeweiligen Partnerländern finden sollen.

Cusammenarbeit mit Berufsbildungsinstituten im Ausland

Auf der Grundlage der im Frühjahr 2001 erneuerten Kooperationsvereinbarung zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung und dem ungarischen Nationalinstitut für Berufsbildung (NIVE/NSZI) wurde die gemeinsame wissenschaftliche Bearbeitung der folgenden fünf Themenfelder beschlossen: a) Entwicklung von beruflichen Standards (Berufsanforderungsprofilen) in Wirtschaftsbereichen, die von der Internationalisierung besonders betroffen sind, b) Ausbau und Sicherung dualer Formen der beruflichen Ausbildung, c) berufliche Bildung für Benachteiligte unter besonderer Berücksichtigung ethnischer Minoritäten, d) Entwicklung und Ausbau berufsvorbereitender Maßnahmen im Übergang von der Allgemein- zur Berufsbildung, e) Beschreibung und Bewertung beruflicher Weiterbildung sowie Integration von beruflicher Aus- und Weiterbildung.

[1]) Zur Berufsbildungsforschung im nationalen Kontext vgl. insbesondere Kapitel 5.6

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat des Weiteren im Jahr 2001 eine Kooperationsvereinbarung mit dem slowenischen Nationalinstitut für Berufsbildung (CPI) abgeschlossen, die sich auf die Forschungszusammenarbeit in folgenden Themenfeldern erstreckt. Konzepte fachübergreifender Curriculumentwicklung mit besonderer Betonung von Didaktik und Methodik der Aus- und Weiterbildung, Entwicklung multimedialer Lehr- und Lernmedien, kompetenzorientierte Reorganisation von Lehr- und Lernprozessen, Evaluationsverfahren und Standards, Modellvorhaben zur Förderung der Integration besonderer Zielgruppen und Erfahrungsaustausch im Bereich der Aus- und Weiterbildung für IT-Berufe.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung und das koreanischen Nationalinstitut für Berufsbildung (KRIVET) haben eine Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen beiden Instituten abgeschlossen. Thema einer ersten Zusammenarbeit ist die Untersuchung künftiger Arbeitsanforderungen für Fachkräfte in der Automobilindustrie und deren Vergleich. Insbesondere geht es um solche Anforderungen, die unter dem Einfluss der Halbleitertechnik neue Tätigkeitsprofile an der Schnittstelle von mechanischer und elektronischer Produktion zur Folge haben werden.

6.2.5 Systemberatung in Partnerländern

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Dezember 1994 einen durch die Weltbank finanzierten Vertrag zur Beratung der türkischen Arbeitsverwaltung in Fragen der Entwicklung von Berufsstandards, Prüfungen und Zertifikaten geschlossen. Zur Verstetigung der durchgeführten Arbeiten und deren Nachhaltigkeit wurde nach Abschluss des Projekts im Juni 2000 ein Verbindungsbüro in Ankara errichtet. Seine Hauptaufgabe besteht darin, auf Basis der bisherigen Arbeiten weitere Beratungsleistungen im Bereich der Berufsstandards, Prüfungen, Zertifikate zu erbringen. Außerdem unterstützt es die Fortführung des Konzepts einer nationalen türkischen Zertifizierungsstelle für Berufsstandards. Ferner wird türkischen staatlichen Stellen, den Sozialpartnern und der Wirtschaft sowie der Fachöffentlichkeit Beratung in strukturellen und konzeptionellen Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, bei der Weiterentwicklung und bei der Überarbeitung von Berufsprofilen und Ausbildungsordnungen sowie in Prüfungsangelegenheiten angeboten. Das Bundesinstitut für Berufsbildung nimmt außerdem die Rolle einer Transferstelle von Know-how in der beruflichen Aus- und Weiterbildung für die Türkei ein und wird durch die Beteiligung an EU-Projekten zur Modernisierung der Berufsbildung die bisherigen Arbeiten weiter verstetigen.

Das Arbeitsministerium (MOLISA) in Vietnam wurde bei der Entwicklung einer Strategie für die Berufsausbildung in den kommenden Jahren vor Ort von deutschen Berufsbildungsexperten beraten. Das Thesenpapier, welches gemeinsam mit den vietnamesischen Fachkollegen über den Zeitraum von einem Monat erstellt wurde, sieht Maßnahmen zur Verbesserung der Informationsbasis (Ermittlung des Qualifikationsbedarfs der Arbeitskräfte, Berufsklassifizierung und Standardisierung), der Qualität (besonders im Bereich der Curriculum- und Medienentwicklung) und der institutionellen Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung vor. Eine weiterführende Zusammenarbeit ist bei der Einrichtung eines nationalen Berufsbildungs- und Medieninstituts in Hanoi vorgesehen.

In Auftrag des Zentrums für Prüfung und Zertifikation Peking (ZPZ) der Volksrepublik China haben mehrere Experten des Bundesinstituts für Berufsbildung Beratungshilfe gegeben. Nach einer Bestandsaufnahme wurde gemeinsam mit den chinesischen Partnern des Arbeitsministeriums eine Methode zur Entwicklung von chinesischen Berufsstandards erarbeitet. Im Anschluss wurden Moderatoren ausgebildet, die als Multiplikatoren die weitere Berufsstandardisierung in China eigenständig vorantreiben. Auch bei der Entwicklung des Prüfungs- und Zertifikationssystems entlang der erarbeiteten Berufsstandards sind deutsche Experten vor Ort beratend für das ZPZ aktiv geworden[1]).

6.2.6 Schwerpunkte der Zusammenarbeit in multinationalen Organisationen

UNESCO

In ihrem mittelfristigen Programm „Bildung für Alle – ein Leben lang" betont die UNESCO die Bedeutung lebenslangen Lernens, appelliert an die Öffnung von Bildungssystemen und regt vermehrte Partnerschaften in Wirtschaft und Gesellschaft an. Entsprechend sind im Gesamthaushalt 2000/2001 222 Mio. US-c für diese Programmstrategie vorgesehen. Einen neuen Akzent setzt das in 2000 gestartete UNESCO-Langzeitprogramm im Bereich der beruflichen Bildung. Es soll insbesondere in enger Kooperation mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gestaltet und umgesetzt werden. Sukzessive sollen diese Aktivitäten in ein gemeinsames Programm der beiden UN-Sonderorganisationen einmünden. Dem in Bonn ansässigen Internationalen Zentrum für Berufsbildung (UNEVOC) kommt hierbei eine wichtige impulsgebende Funktion zu. Entsprechend einem Beschluss des Vollzugsausschusses der Deutschen UNESCO-Kommission wurde der Fachausschuss Bildung und Erziehung für den Zeitraum 2000 bis 2001 in erneuerter Form berufen. Der Fachausschuss befasste sich in seinen bislang vier Sitzungen mit den wesentlichen Fragen des UNESCO-Bildungsbereichs, insbesondere mit der künftigen deutschen Strategie im Bereich Grundbildung, mit Fragen des Wissensmanagements im Bereich Weiterbildung sowie – in Kooperation mit dem Fachausschuss Wissenschaften – mit Bildung für Nachhaltigkeit in Vorbereitung auf die Rio+10 Konferenz in 2002.

OECD

Die OECD plant die Durchführung eines Forschungsprojekts zum Thema „Die Rolle von Qualifikationssystemen zur Förderung lebensbegleitenden Lernens", zu dessen Vorbereitung sie im März 2001 ein Expertenmeeting durchführte. Lebensbegleitendes Lernen ist ein zentrales bildungspolitisches Ziel in allen OECD-Mitgliedstaaten. Untersuchungsgegenstand des Forschungsprojekts sind u. a. hemmende und fördernde Faktoren von Qualifikationssystemen, die es dem Einzelnen erschweren bzw. erleichtern, entsprechende Lernmöglichkeiten wahrzunehmen. Zum Beispiel schließen in vielen Ländern die Zugangsbedingungen der Hochschulen Absolventen einer berufsschulischen Ausbildung oder einer beruflichen Lehre vom Studium aus oder machen den Zugang zumindest außerordentlich schwierig. Weiter muss zum Erwerb formaler Qualifikationen oft eine mehrjährige Berufsausbildung durchlaufen werden, ohne dass Teilqualifikationen angerechnet werden. Dies kann Ausbildungsabbrecher davon abhalten, einen Ausbildungsabschluss nachzuholen. Das gleiche gilt für Berufstätige, die bestimmte Berufsqualifikationen informell erworben haben, aber zum Erwerb eines Qualifikationsabschlusses das gesamte Lehr-/Lernprogramm durchlaufen müssen. Andererseits können Qualifikationssysteme das lebensbegleitende

[1]) Zur Entwicklungszusammenarbeit mit China vgl. auch Kapitel 6.3

Lernen fördern, indem der Zugang zum Qualifikationserwerb und der Übergang zwischen allgemeinen und beruflichen Bildungswegen erleichtert wird. In vielen Mitgliedstaaten sind entsprechende Reformen innerhalb der letzten 15 Jahre durchgeführt worden. Häufig ist allerdings noch unklar, zu welchen Resultaten diese Reformen geführt haben. Ziel des Projekts ist daher erstens, Informationen über die Qualifikationssysteme in den teilnehmenden Staaten zu erhalten und zweitens den Einfluss unterschiedlicher „Qualifikationspolitiken" auf Teilnahme am lebenslangen Lernen und auf seine Qualität zu untersuchen. Schließlich sollen in einem dritten Schritt die bildungspolitischen Erfahrungen bei der Reform von Qualifikationssystemen unter den teilnehmenden Staaten ausgetauscht werden. Nach dem Vorlegen des endgültigen Projektvorschlags wurden die Mitgliedstaaten der OECD zur Teilnahme am Projekt und zur Erstellung von Länderberichten aufgefordert.

An einem Projekt der OECD zur Untersuchung der Politik für Informations-, Orientierungs- und Berufsberatungsdienstleistungen hat sich Deutschland durch Beantwortung eines umfangreichen Fragebogens beteiligt. Deutschland erwartet im Jahr 2002 hierzu den Besuch von Experten und wird im Herbst 2002 ein analytisches Treffen ausreichten.

6.3 Entwicklungszusammenarbeit in der beruflichen Bildung

Stand und Perspektiven in der Entwicklungszusammenarbeit

Neben der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit im Rahmen der multilateralen Organisationen ist die Bundesrepublik Deutschland im Feld der Berufsbildung auch bilateral breit aktiv. Die Förderung des Berufsbildungswesens ist seit mehr als 30 Jahren ein Markenzeichen deutscher Entwicklungszusammenarbeit. Besonders auf diesem Gebiet der Arbeit in Entwicklungs- und Transformationsländern deckten sich dabei Bedarf und Nachfrage der Partner mit deutschen Eigeninteressen. Auf der einen Seite sind wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt in diesen Ländern untrennbar verbunden mit einem leistungsfähigen und zukunftsorientierten Berufsbildungswesen. Bei einer rasch wachsenden Bevölkerung ist insbesondere für junge Menschen die Vermittlung von Qualifikationen sicherzustellen, die für eine aktive Beteiligung am wirtschaftlichen und sozialen Leben unverzichtbar sind. Auf der anderen Seite können für ein exportorientiertes Industrieland wie Deutschland Absatzmärkte für die Wirtschaft in weiten Teilen der Welt nur entstehen, gesichert und ausgebaut werden, wenn es dort qualifizierte Fachkräfte gibt, um übertragene Technologien effizient und nutzbringend für die Menschen zu handhaben.

Programme zur Entwicklung angepasster Berufsbildungssysteme bilden neben Armutsbekämpfung sowie Umwelt- und Ressourcenschutz den Schwerpunkt der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. So wurden 2000 aus dem Etat des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für Maßnahmen der Berufsbildung im Rahmen der bilateralen Zusammenarbeit mehr als 89,5 Mio. € zur Verfügung gestellt. Davon wurden Maßnahmen in den Entwicklungs- und Transformationsländern Asiens, Afrikas, Lateinamerikas, Osteuropas sowie in den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion gefördert. Hinzu kommen die Beiträge zu multilateralen Organisationen, die sich ihrerseits im Berufsbildungssektor von Entwicklungsländern engagieren. Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit unterstützt insbesondere auch die Verbesserung der strukturellen und personellen Voraussetzungen, um die neuen Technologien breiten Bevölkerungsgruppen zugänglich zu machen. Angebote für IT-Spezialisten und das Management müssen durch eine „funktionale IT-Alphabetisierung" für das (angehende) Fachpersonal in Produktion und Verwaltung sinnvoll ergänzt werden. Durch den Einsatz der neuen Technologien als didaktisches Medium können existierende Zugangsbarrieren für Aus- und Weiterbildungsinteressierte insbesondere für Frauen in schwer erreichbaren ländlichen Gebieten abgebaut werden.

Entwicklungszusammenarbeit mit Asien

Die asiatischen Schwellenländer haben in der Vergangenheit in Grundbildung investiert und damit eine Basis für einen wirtschaftlichen Aufschwung geschaffen. Mit den ständig steigenden Anforderungen der Wirtschaft nicht Schritt halten konnten die Berufsbildungssysteme. So mangelt es in Ländern wie Thailand, Indonesien, Malaysia oder der Volksrepublik China, trotz eines generellen Überangebots an Arbeitskräften, an qualifizierten Fachleuten. Auch für Länder wie Vietnam, Laos und Kambodscha hat die Unterstützung der Berufsbildungssysteme erheblich an Bedeutung gewonnen. Kernbereiche bisher durchgeführter Vorhaben sind Beratung von Ministerien und Wirtschaftsorganisationen bei der Reform der Berufsbildungssysteme, Lehr- und Lernprozesse, Lehreraus- und -fortbildung sowie die Beratung in der Forschungsförderung auf nationaler und regionaler Ebene.

Wie in anderen Ländern der Region ist die berufliche Bildung auch ein Schwerpunkt in der technischen Zusammenarbeit zur Reformierung der Wirtschaft mit der Volksrepublik China[1]). Modellprojekte leisten einen wesentlichen Beitrag zur praxisorientierten, an chinesische Strukturen angepasste Ausbildung von Facharbeitern. Die Verknüpfung praktischer Erfahrungen bei der Ausbildung mit einer Politikberatung zur Reform des Berufsbildungswesens hat sich dabei als eine Form der Systemberatung bewährt. Gleichzeitig wurden durch die Unterstützung beim Aufbau von Regionalinstituten der Berufsbildung sowie der Qualifizierung von Ausbildern und Ausbilderinnen sowie Berufspädagogen dezentrale Strukturen für die Verbreitung erprobter Ansätze geschaffen.

In Thailand ist die Wirtschaft nach wie vor exportorientiert. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, setzen die Unternehmen verstärkt auf neue Technologien, besonders bei der Fertigung von hochentwickelten Investitions- und Konsumgütern. Dies stellt hohe Anforderungen an das technische Personal der mittleren Ebene – vom Facharbeiter bis zum Ingenieur. Gleichzeitig mangelt es an Spezialisten für den Hochtechnologiebereich. Bislang existieren jedoch zu wenige Weiterbildungsmöglichkeiten. Mit deutscher Unterstützung wurde ein überbetriebliches Aus- und Fortbildungszentrum für technische Fachkräfte der mittleren Ebene eingerichtet. Ein Schwerpunkt wird auch auf praxisorientiertem Training in institutseigenen Labors und Werkstätten sowie in einer „Lernfabrik" nach dem Vorbild des ebenfalls über die Entwicklungszusammenarbeit geförderten German-Singapore-Institute liegen. Eine wesentliche Komponente bildet in diesem Zusammenhang die Technologieberatung von kleinen und mittleren Unternehmen. Dadurch sollten Personalqualifizierung und Wirtschaftsförderung sinnvoll verknüpft werden. Bei Planung und Durchführung sind deutsche Experten beratend tätig, deutsche Unternehmen sind mit erheblichen finanziellen Mitteln beteiligt. Somit stellt das Vorhaben auch ein gelungenes Beispiel für eine öffentlich-private Partnerschaft dar.

[1]) Zur internationalen Zusammenarbeit mit China vgl. auch Kapitel 6.2.5

Entwicklungszusammenarbeit mit Afrika

In vielen Ländern Afrikas fehlt häufig die industrielle Basis, um qualifizierten Kräften angemessene Arbeitsmöglichkeiten zu bieten. In den meisten Ländern sind oftmals Handel und Kleingewerbe die Säulen der wirtschaftlichen Entwicklung. Dezentralisierung und die Entwicklung des ländlichen Raumes sind weitere Themenfelder von zunehmender Bedeutung. Für diese Bereiche sind andere Qualifikationen gefragt als für Industrieunternehmen. Doch es fehlt an Ausbildungsmöglichkeiten, die einerseits den Anforderungen von Klein- und Mittelbetrieben – auch aus dem Dienstleistungssektor – und andererseits der stetig wachsenden Anzahl von Arbeitssuchenden entsprechen. Bestehende Ausbildungssysteme sind für Arme und Benachteiligte oder für Frauen kaum zugänglich, da sie sich eine lange Berufsausbildung nicht leisten können oder die Zugangsvoraussetzungen – beispielsweise einen formalen Schulabschluss – nicht erbringen. Eine Antwort auf diese Herausforderung sind – in Afrika noch wenig entwickelte – kooperative Aus- und Fortbildungsangebote, die sich auf eine enge Zusammenarbeit von staatlichen und privaten Stellen stützen. Neben ihren Wirkungen für wirtschaftliche Entwicklung und soziale Integration haben kooperativ organisierte Aus- und Weiterbildungsangebote auch eine exemplarische Vorreiterfunktion für effiziente und effektive Dezentralisierung: lokale und regionale Entscheidungsstrukturen entstehen, die ein Mitspracherecht auch der Handwerksbetriebe und ihrer Zusammenschlüsse und in der Region tätiger Nichtregierungsorganisationen gewährleisten.

Ein erfolgreiches Beispiel, wie durch kooperative Ausbildungsvorhaben starre, oft von überholten kolonialen Strukturen geprägte Berufsbildungssysteme entsprechend der wirtschaftlichen und sozialen Anforderungen reformiert werden können, ist Benin. Berufliche Qualifizierung hat sich im Zuge der deutsch-beninischen Zusammenarbeit zu einer wichtigen Komponente der nationalen Entwicklungspolitik entwickelt. Um dem neuen Stellenwert zu entsprechen, wurde eigens ein Ministerium für Berufsbildung und technisches Unterrichtswesen eingerichtet, das die verstreut angesiedelten Zuständigkeiten für Ausbildungsmaßnahmen koordiniert. Eine wesentliche Komponente der Arbeit der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) ist die Beratung staatlicher und privater Entscheidungsträger, die bei der Reform der beninischen Berufsbildung eine wesentliche Rolle spielen. Eine nationale Reformstrategie der Berufsbildung verfolgt vor allem die Öffnung bzw. Nutzung von bestehenden staatlichen Ausbildungseinrichtungen für kooperative Aus- und Fortbildung (z. B. Lehrlingsausbildung). Merkmal der Reformstrategie ist die enge Zusammenarbeit mit dem Unterrichts- und Arbeitsministerium sowie die starke Beteiligung von Privatwirtschaft und Gewerkschaften. Bei der Umsetzung spielt die enge Zusammenarbeit der dezentralen staatlichen Stellen (Kommunen, Außenstellen des Berufsbildungsministeriums, Provinzverwaltungen, etc.) mit privaten Organisationen in ihrem Umfeld (Handwerksvertretungen, Elternvereinigungen, Nichtregierungsorganisationen, etc.) eine herausragende Rolle. Inzwischen beginnen sich auch andere Länder Westafrikas und Geberorganisationen für das beninische Beispiel zu interessieren. So hat sich Anfang 2001 eine Delegation der guineischen Berufsbildungsbehörde eingehend über die Reform in Benin informiert.

Entwicklungszusammenarbeit mit Lateinamerika

Im Zuge von Globalisierung und regionaler Integration ändern sich die Qualifizierungsanforderungen der Wirtschaft. Auch die sozialen Strukturen unterliegen stetem Wandel. Daraus resultiert ein enormer politischer Veränderungsdruck für die nationalen Berufsbildungssysteme Lateinamerikas, der sich auf ihre Rahmenbedingungen und auch Qualifikationsanforderungen auswirkt. Ziel der deutschen Entwicklungszusammenarbeit ist es, durch innovative und angepasste Ansätze Qualität und Wirksamkeit der beruflichen Bildung zu verbessern und so den Zielgruppen neue Beschäftigungs- und Erwerbsmöglichkeiten zu erschließen. Als Querschnittsaufgabe gewinnt die berufliche Bildung auch für Projekte aus anderen Sektoren der technischen Zusammenarbeit zunehmend an Bedeutung. So reagiert das Projekt „Förderung der beruflichen Bildung in El Salvador“ (INSAFORP) mit einer neuen strategischen Ausrichtung auf die veränderten Rahmenbedingungen. Nicht mehr die Förderung von Durchführungseinrichtungen steht im Vordergrund, sondern der Aufbau eines bedarfsorientierten, auf die Erschließung neuer Beschäftigungs- und Erwerbsmöglichkeiten ausgerichteten Gesamtsystems. Schlüsselbegriffe in diesem Zusammenhang sind: Dezentralisierung, strategische Allianzen, Erweiterung der Leistungspalette, Förderung der Eigeninitiative und die Implementierung von Qualitätsstandards.

Ein Beispiel für die interdisziplinäre Integration beruflicher Bildung ist das Projekt „Berufliche Bildung in Mexiko“. Angesiedelt beim nationalen Verband der Veredelungsindustrie (CANACINTRA) verbindet das Projekt Aspekte der Qualifizierung mit denen betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit und dem Umweltschutz. Leitmotiv und damit integraler Bestandteil aller Maßnahmen ist die Kompatibilität von Ökologie und Ökonomie. Neben der Gestaltung und Durchführung „maßgeschneideter“ Qualifizierungsmaßnahmen für das Personal der Mitgliedsunternehmen spielt die Befähigung der Unternehmerverbände zu einer kompetenten Mitwirkung an der Gestaltung des mexikanischen Berufsbildungswesens eine herausragende Rolle.

Entwicklungszusammenarbeit mit MOEL/NUS

Sowohl die mittel- und osteuropäischen Länder als auch die Neuen Unabhängigen Staaten der früheren Sowjetunion[1]) sind auf qualifiziertes Fachpersonal für eine erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung angewiesen. Darum schließen die Reformbestrebungen auch die berufliche Bildung mit ein. Die vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung geförderten Programme zielen auf

- die Entwicklung und Durchführung von modernen, am Bedarf des Arbeitsmarkts orientierten gewerblich-technischen, handwerklichen und kaufmännischen Aus- und Fortbildungen sowie Umschulungen auf EU-Niveau,
- die modellhafte Unterstützung von Reformvorhaben, einschließlich einer überregionalen Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung sowie
- die Einbeziehung der Sozialpartner in die Berufsbildung und die Förderung kleiner und mittlerer Produktions- und Dienstleistungsbetriebe.

So werden in Rumänien und Bulgarien seit nunmehr zehn Jahren Aus- und Weiterbildungszentren gefördert. Nach Schaffung der infrastrukturellen und organisatorischen Voraussetzungen für die erfolgreiche Durchführung von Bildungsmaßnahmen sowie der Betriebsberatung stehen nunmehr die Kon-

[1]) Zur internationalen Zusammenarbeit mit diesen Staaten vgl. auch Kapitel 6.2.3

solidierung der Zentren sowie ihre langfristige Verankerung innerhalb der Bildungssysteme im Mittelpunkt der Förderung. Das geschieht vorrangig durch die Entwicklung angepasster und nachfrageorientierter Qualifizierungsdienstleistungen. Besonderes Merkmal ist die Kombination des Qualifizierungsangebots mit Beratungsleistungen für kleine und mittlere Unternehmen. Ziel ist, die berufliche Aus- und Weiterbildung an die Qualitätsanforderungen und -standards des EU-Markts anzupassen.

Usbekistan ist ein Beispiel erfolgreicher Berufsbildungszusammenarbeit in der Region Kaukasus/Zentralasien. Hier werden die Anstrengungen der Regierung zu einer umfassenden Reform der beruflichen Bildung durch die Einführung von Modellausbildungsgängen an derzeit fünf Berufscolleges im kaufmännischen, landwirtschaftlichen und Tourismusbereich unterstützt. Auf der Basis des landesweiten Bedarfs werden die beschäftigungsrelevanten und zukunftsorientierten Ausbildungsberufe entwickelt und in das Berufsbildungssystem integriert. Wichtiger Bestandteil der Förderung und eine wesentliche Voraussetzung für die Nachhaltigkeit des Vorhabens ist die Qualifizierung des Lehr- und Leitungspersonal. Darüber hinaus werden auch die oft mangelhaften Ausstattungen der Zentren dem Bedarf angepasst. Die dabei gemachten Erfahrungen fließen kontinuierlich in die Beratung aller an der Reform des Berufsbildungssystems Beteiligten ein.

Ein intensiver Erfahrungsaustausch zu den Berufsbildungsprojekten der Region (Armenien, Georgien, Kasachstan, Kirgistan und Usbekistan) wird über ein Projekt zur überregionalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung durchgeführt. Die in den kaukasischen und zentralasiatischen Ländern vorhandenen gemeinsamen Problemstellungen bei der Entwicklung moderner Berufsbildungssysteme werden mit den Partnern überregional aufgegriffen, weiter analysiert, bereits gewonnene Erfahrungen ausgetauscht, Lösungsmöglichkeiten diskutiert, Inputs auch von ausserhalb der Region eingebracht und neue Lösungsansätze entwickelt. Die so entwickelten Ergebnisse werden dann in den jeweiligen Berufsbildungssystemen pilothaft umgesetzt und evaluiert. Geleitet und koordiniert wird der Gesamtprozess durch ein überregionales Koordinierungsgremium, dass aus je einer national koordinierenden Person der beteiligten Länder gebildet ist.

7. Anhang

7.1 Daten der Berufsbildungsstatistik

Die Daten über die berufliche Bildung werden fünf verschiedenen Bereichen entnommen, die jeweils eigene Definitionen verwenden.

Statistik der zuständigen Stellen

Die zuständigen Stellen melden jährlich zum 30. September die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach ausgewählten Berufen und Berufsgruppen für jeden Arbeitsamtsbezirk an das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das mit der Durchführung der Erhebung das Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragt hat. Zusammen mit den regionalen Daten der Bundesanstalt für Arbeit über die bei den Arbeitsämtern registrierten noch unbesetzten Plätze und noch nicht vermittelten Bewerber zum 30. September werden diese Angaben zur Erstellung der aktuellen Ausbildungsplatzbilanz verwendet.

Die zuständigen Stellen führen außerdem das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse in den anerkannten Ausbildungsberufen (§ 31 BBiG; § 28 HwO). Auf dieser Grundlage werden von den Statistischen Landesämtern die Berufsbildungsstatistiken des jeweiligen Bereichs zum Stichtag 31. Dezember zusammengestellt und an das Statistische Bundesamt weitergeleitet. Das Statistische Bundesamt gibt jährlich die Veröffentlichung „Berufliche Bildung" heraus, die neben den Angaben über Auszubildende Daten über Ausbilder, Prüfungen, Weiterbildung und Ausbildungsberater enthält[1]).

Die Statistiken der zuständigen Stellen – zusammengefasst in der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes – bilden die Grundlage der Berufsbildungsstatistik, da die Daten unmittelbar im Rahmen der Tätigkeit der zuständigen Stellen (Eintragung der Verträge in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, Durchführung von Prüfungen, Bestellung von Ausbildungsberatern usw.) anfallen und daher eine genaue Abgrenzung der verschiedenen Tatbestände gemäß den Definitionen des BBiG gewährleistet ist.

Berufsschulstatistik der Länder

Die Länder führen jährlich zum Schuljahresbeginn eine Erhebung an den Berufsschulen durch, bei der auch die Auszubildenden erfasst werden. Abweichungen zur Statistik der zuständigen Stellen ergeben sich durch unterschiedliche Stichtage. Ferner wird auch ein geringer Teil der Auszubildenden an den Berufsschulen gar nicht erfasst, da – je nach landesüblicher Regelung – nach Erreichen einer bestimmten Altersgrenze keine Berufsschulpflicht mehr besteht.

Die Angaben über die Auszubildenden sind vor allem wichtig, wenn Vergleiche mit der Anzahl berufsschulpflichtiger Jungarbeiter/-angestellten und arbeitsloser Jugendlicher gezogen werden sollen, da diese in der Berufsschulstatistik ebenfalls erfasst werden[2]).

[1]) Vgl. ebenda, Reihe 2, Berufliches Schulwesen (jährlich)

[2]) Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Sonderheft Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik (jährlich)

Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

Die Bundesanstalt für Arbeit weist die bei den Arbeitsämtern ratsuchenden Jugendlichen nach ihrem Berufswunsch, nach dem Ergebnis der Beratung und anderen Merkmalen für das jeweils abgelaufene Beratungsjahr (1. Oktober bis 30. September) aus. Ferner wird zum Stichtag 30. September die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und unbesetzt gebliebenen Berufsausbildungsstellen ermittelt. Diese Angaben gehen nach der Definition des BerBiFG in die Ausbildungsplatzbilanz des Berufsbildungsberichts ein[1]).

Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

In der Beschäftigtenstatistik werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung seit 1976 ausgewiesen. Dazu gehören Auszubildende, Anlernlinge, Praktikanten, Volontäre und Umschüler. Die Auswertungen werden zum 30. Juni erstellt, da zu diesem Zeitpunkt die Eintragung der Jahresmeldungen abgeschlossen ist. Wichtige Merkmale für die Auszubildenden sind die Staatsangehörigkeit und die Verteilung auf die Wirtschaftszweige sowie auf die Beschäftigtenberufe[2]).

7.2 Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 2002 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung u. a.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung bereitet im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben und nach Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die statistischen Daten zum Teil I auf und erstellt Entwürfe für den größten Teil der Beiträge zu Teil II des Berufsbildungsberichts (Informationen und Daten zur beruflichen Bildung). Für den Berufsbildungsbericht 2002 haben folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung Beiträge geleistet:

[1]) Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (jährlich)

[2]) Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (jährlich)

Alt, Christel
Althoff, Heinrich
Balli, Dr. Christel
Barabosch, Erwin
Becker, Dr. Wolfgang
Beicht, Ursula
Bellaire, Edith
Berger, Klaus
Bloetz, Dr.Ulrich
Bott, Dr. Peter
Brandes, Harald
Brosi, Walter
Brüggemann. Dr. Wilfried
Degen, Ulrich
Dybowski. Dr. Gisela
Ebbinghaus, Margit
Fehdr, Kelmen
Feller, Dr. Gisela
Foster, Dr. Helga
Frank, Irmgard
Friedrich, Michael
Granath, Ralf-Olaf
Granato, Dr. Mona
Gutschow, Katrin
Hahne, Dr. Klaus
Hall, Anja
Hanf, Dr. Georg
Hensge, Dr. Kathrin
Herget, Hermann
Höhns, Gabriela
Holz, Heinz
Jansen, Rolf
Keune, Saskia
Kielwein, Kurt
Krämer, Heike
Kramer, Dr. Horst
Krekel, Dr. Elisabeth
Krüger, Heinrich
Kutt, Konrad
Lohmüller, Lydia
Maier, Erwin
Melms, Brigitte
Mettin, Gisela
Müller-Tamke, Wolfgang
Paulini-Schlottau, Hannelore
Paulsen, Bent
Puhlmann, Angelika
Raskopp, Kornelia
Rein, Dr. Volker
Reuling, Dr. Joachim
Roß, Dr. Ernst
Schade, Hans-Joachim
Schemme, Dr. Dorothea
Schiemann, Manfred
Schier, Dr. Friedel
Schlottau, Walter
Schöngen, Klaus
Schulte, Barbara
Tillmann, Heinrich
Troltsch, Klaus
Ulrich, Dr. Joachim
Walter, Dr. Matthias
Webers, Bettina
Werner, Dr. Rudolf
Westhoff, Gisela
Wiechert,
Wild, Reiner
Zimmermann, Dr. Hildegard
Zinke, Dr. Gert

Außerdem haben die Bundesanstalt für Arbeit, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und das Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung an der Erstellung des Berufsbildungsberichtes mitgewirkt.

Die Verantwortung für die im Berufsbildungsbericht veröffentlichten Fassungen der Beiträge liegt beim Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Ausbildungsstellenangebot, Ausbildungsstellennachfrage und Angebots-Nachfrage-Relation nach Ländern 2000 und 2001

Land	Ausbildungsstellenangebot			Ausbildungsstellennachfrage			Angebots-Nachfrage-Relation		
	2000	2001	Veränderung gegenüber 2000	2000	2001	Veränderung gegenüber 2000	2000	2001	Veränderung gegenüber 2000
	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozentpunkte
Baden-Württemberg	82.300	81.933	–0,4	78.310	77.760	–0,7	105,1	105,4	0,3
Bayern	105.489	108.083	2,5	100.087	102.706	2,6	105,4	105,2	–0,2
Berlin	23.290	21.562	–7,4	25.036	23.332	–6,8	93,0	92,4	–0,7
Brandenburg	20.003	18.940	–5,3	21.995	21.158	–3,8	90,9	89,5	–1,6
Bremen[1])	7.226	6.979	–3,4	7.484	7.248	–3,2	96,6	96,3	–0,3
Hamburg	12.768	13.193	3,3	13.083	13.492	3,1	97,6	97,8	0,2
Hessen	44.023	44.098	0,2	43.569	43.175	–0,9	101,0	102,1	1,1
Mecklenburg-Vorpommern	18.549	17.876	–3,6	19.585	18.765	–4,2	94,7	95,3	0,6
Niedersachsen[2])	59.317	58.134	–2,0	58.729	57.288	–2,5	101,0	101,5	0,5
Nordrhein-Westfalen	133.768	130.419	–2,5	133.870	130.602	–2,4	99,9	99,9	–0,1
Rheinland-Pfalz	32.628	31.635	–3,0	31.915	31.061	–2,7	102,2	101,8	–0,4
Saarland	9.619	9.354	–2,8	9.739	9.174	–5,8	98,8	102,0	3,2
Sachsen	34.893	33.473	–4,1	37.432	35.201	–6,0	93,2	95,1	2,0
Sachsen-Anhalt	21.584	21.877	1,4	21.893	22.216	1,5	98,6	98,5	–0,1
Schleswig-Holstein	20.704	19.931	–3,7	20.510	19.597	–4,5	100,9	101,7	0,8
Thüringen	21.222	20.900	–1,5	22.098	21.539	–2,5	96,0	97,0	1,0
Alte Länder	**507.842**	**503.759**	**–0,8**	**497.296**	**492.103**	**–1,0**	**102,1**	**102,4**	**0,2**
Neue Länder und Berlin	**139.541**	**134.628**	**–3,5**	**148.039**	**142.211**	**–3,9**	**94,3**	**94,7**	**0,4**
Bundesgebiet	**647.383**	**638.387**	**–1,4**	**645.335**	**634.314**	**–1,7**	**100,3**	**100,6**	**0,3**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 1/1, Seite 262

Hinweis:
Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

[1]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören
[2]) Ohne die Gebiete, die zu bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsvermittlungsstatistik zum 30. September 2000 und 2001; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2000 und 2001

Tabelle 2: Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000 und 2001

Arbeitsamtsbezirk/Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen		Unbesetzte Berufsausbildungsstellen		Nachfrage		Angebot	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Bad Oldesloe	2.251	2.114	37	31	52	72	2.288	2.145	2.303	2.186
Elmshorn	3.230	3.111	50	74	95	126	3.280	3.185	3.325	3.237
Flensburg	3.471	3.307	48	14	134	158	3.519	3.321	3.605	3.465
Heide	1.273	1.185	20	12	47	81	1.293	1.197	1.320	1.266
Kiel	3.343	3.369	31	34	153	142	3.374	3.403	3.496	3.511
Lübeck	3.556	3.371	174	186	118	86	3.730	3.557	3.674	3.457
Neumünster	2.943	2.756	83	33	38	53	3.026	2.789	2.981	2.809
Schleswig-Holstein	**20.067**	**19.213**	**443**	**384**	**637**	**718**	**20.510**	**19.597**	**20.704**	**19.931**
Hamburg	**12.580**	**13.025**	**503**	**467**	**188**	**168**	**13.083**	**13.492**	**12.768**	**13.193**
Braunschweig	4.077	3.838	54	94	46	43	4.131	3.932	4.123	3.881
Celle	2.805	2.781	47	45	64	61	2.852	2.826	2.869	2.842
Emden	2.294	2.294	130	104	218	232	2.424	2.398	2.512	2.526
Goslar	1.288	1.153	85	75	44	93	1.373	1.228	1.332	1.246
Göttingen	3.419	3.175	284	221	107	69	3.703	3.396	3.526	3.244
Hameln	2.689	2.652	74	55	95	76	2.763	2.707	2.784	2.728
Hannover	7.201	7.071	292	256	356	387	7.493	7.327	7.557	7.458
Helmstedt	3.106	2.977	122	66	47	27	3.228	3.043	3.153	3.004
Hildesheim	2.497	2.348	80	51	142	159	2.577	2.399	2.639	2.507
Leer	2.197	2.157	86	70	64	64	2.283	2.227	2.261	2.221
Lüneburg	2.253	2.155	42	37	67	29	2.295	2.192	2.320	2.184
Nienburg	1.707	1.776	6	4	16	23	1.713	1.780	1.723	1.799
Nordhorn	2.877	2.805	15	13	188	208	2.892	2.818	3.065	3.013
Oldenburg	4.177	4.275	116	92	170	149	4.293	4.367	4.347	4.424
Osnabrück	4.203	4.185	68	71	180	165	4.271	4.256	4.383	4.350
Stade	2.724	2.678	51	27	94	135	2.775	2.705	2.818	2.813
Uelzen	1.642	1.577	69	138	65	27	1.711	1.715	1.707	1.604
Vechta	2.354	2.387	35	17	67	46	2.389	2.404	2.421	2.433
Verden	2.333	2.324	37	47	150	299	2.370	2.371	2.483	2.623
Wilhelmshaven	1.181	1.197	12	0	113	37	1.193	1.197	1.294	1.234
Niedersachsen[1])	**57.024**	**55.805**	**1.705**	**1.483**	**2.293**	**2.329**	**58.729**	**57.288**	**59.317**	**58.134**
Bremen	5.382	5.352	321	282	156	123	5.703	5.634	5.538	5.475
Bremerhaven	1.667	1.481	114	133	21	23	1.781	1.614	1.688	1.504
Bremen[2])	**7.049**	**6.833**	**435**	**415**	**177**	**146**	**7.484**	**7.248**	**7.226**	**6.979**
Aachen	5.888	5.762	152	87	106	78	6.040	5.849	5.994	5.840
Ahlen	2.009	1.936	8	18	42	22	2.017	1.954	2.051	1.958
Bergisch-Gladbach	4.651	4.615	249	362	235	238	4.900	4.977	4.886	4.853
Bielefeld	5.707	5.597	286	374	220	244	5.993	5.971	5.927	5.841
Bochum	3.905	3.577	304	286	178	160	4.209	3.863	4.083	3.737
Bonn	5.581	5.714	269	178	284	243	5.850	5.892	5.865	5.957
Brühl	3.664	3.510	150	101	213	293	3.814	3.611	3.877	3.803
Coesfeld	4.799	4.636	18	12	131	112	4.817	4.648	4.930	4.748
Detmold	2.560	2.418	11	17	56	75	2.571	2.435	2.616	2.493
Dortmund	5.336	5.101	389	215	163	77	5.725	5.316	5.499	5.178
Düren	1.710	1.724	81	80	91	94	1.791	1.804	1.801	1.818
Düsseldorf	7.695	7.852	165	86	223	163	7.860	7.938	7.918	8.015
Duisburg	3.064	3.112	105	112	29	22	3.169	3.224	3.093	3.134
Essen	4.568	4.557	197	184	170	135	4.765	4.741	4.738	4.692
Gelsenkirchen	2.857	2.738	388	465	111	118	3.245	3.203	2.968	2.856
Hagen	3.516	3.436	59	22	131	119	3.575	3.458	3.647	3.555
Hamm	2.646	2.681	154	110	40	18	2.800	2.791	2.686	2.699
Herford	4.594	4.331	83	43	339	268	4.677	4.374	4.933	4.599
Iserlohn	3.014	3.063	96	84	83	108	3.110	3.147	3.097	3.171
Köln	8.620	8.502	200	206	391	347	8.820	8.708	9.011	8.849
Krefeld	3.653	3.502	203	125	237	248	3.856	3.627	3.890	3.750
Meschede	2.330	2.289	24	8	170	76	2.354	2.297	2.500	2.365
Mönchengladbach	4.665	4.626	217	145	352	194	4.882	4.771	5.017	4.820
Münster	2.879	2.740	48	54	176	170	2.927	2.794	3.055	2.910

noch Tabelle 2: Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000 und 2001

Arbeitsamtsbezirk/Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen		Unbesetzte Berufsausbildungsstellen		Nachfrage		Angebot	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Oberhausen	2.399	2.322	53	36	89	35	2.452	2.358	2.488	2.357
Paderborn	3.853	3.653	240	266	193	92	4.093	3.919	4.046	3.745
Recklinghausen	3.564	3.516	312	255	175	96	3.876	3.771	3.739	3.612
Rheine	3.084	3.027	64	20	79	87	3.148	3.047	3.163	3.114
Siegen	3.619	3.531	137	123	165	181	3.756	3.654	3.784	3.712
Soest	2.242	2.168	143	93	42	45	2.385	2.261	2.284	2.213
Solingen	2.039	1.935	47	59	123	106	2.086	1.994	2.162	2.041
Wesel	4.867	4.737	299	256	8	28	5.166	4.993	4.875	4.765
Wuppertal	3.062	3.146	79	66	83	73	3.141	3.212	3.145	3.219
Nordrhein-Westfalen	**128.640**	**126.054**	**5.230**	**4.548**	**5.128**	**4.365**	**133.870**	**130.602**	**133.768**	**130.419**
Bad Hersfeld	1.534	1.408	187	159	34	21	1.721	1.567	1.568	1.429
Darmstadt	5.953	6.152	160	98	342	307	6.113	6.250	6.295	6.459
Frankfurt am Main	10.441	10.678	175	127	534	608	10.616	10.805	10.975	11.286
Fulda	2.031	1.958	19	46	57	33	2.050	2.004	2.088	1.991
Giessen	3.719	3.705	217	60	155	231	3.936	3.765	3.874	3.936
Hanau	2.409	2.317	131	78	113	136	2.540	2.395	2.522	2.453
Kassel	4.379	4.326	208	119	72	66	4.587	4.445	4.451	4.392
Korbach	1.494	1.561	12	39	43	23	1.506	1.600	1.537	1.584
Limburg	1.075	1.052	24	23	18	15	1.099	1.075	1.093	1.067
Marburg	1.521	1.571	53	61	36	54	1.574	1.632	1.557	1.625
Offenbach	1.865	1.893	101	57	162	161	1.966	1.950	2.027	2.054
Wetzlar	2.387	2.338	118	87	118	76	2.505	2.425	2.505	2.414
Wiesbaden	3.266	3.183	90	79	265	225	3.356	3.262	3.531	3.408
Hessen	**42.074**	**42.142**	**1.495**	**1.033**	**1.949**	**1.956**	**43.569**	**43.175**	**44.023**	**44.098**
Bad Kreuznach	2.419	2.325	98	171	97	80	2.517	2.496	2.516	2.405
Kaiserslautern	2.418	2.405	71	62	177	120	2.489	2.467	2.595	2.525
Koblenz	2.936	2.829	36	116	151	114	2.972	2.945	3.087	2.943
Ludwigshafen	3.997	3.866	107	91	184	160	4.104	3.957	4.181	4.026
Mainz	4.379	4.162	184	146	257	249	4.563	4.308	4.636	4.411
Mayen	2.000	1.961	91	94	202	237	2.091	2.055	2.202	2.198
Montabaur	2.399	2.304	93	55	169	185	2.492	2.359	2.568	2.489
Landau	2.637	2.529	59	42	155	167	2.696	2.571	2.792	2.696
Neuwied	2.472	2.399	69	55	144	114	2.541	2.454	2.616	2.513
Pirmasens	1.281	1.286	127	103	113	109	1.408	1.389	1.394	1.395
Trier	3.873	3.879	169	181	168	155	4.042	4.060	4.041	4.034
Rheinland-Pfalz	**30.811**	**29.945**	**1.104**	**1.116**	**1.817**	**1.690**	**31.915**	**31.061**	**32.628**	**31.635**
Aalen	3.437	3.248	52	52	223	218	3.489	3.300	3.660	3.466
Balingen	2.307	2.093	14	4	60	18	2.321	2.097	2.367	2.111
Freiburg	4.415	4.360	41	48	323	297	4.456	4.408	4.738	4.657
Göppingen	4.667	4.955	160	105	452	336	4.827	5.060	5.119	5.291
Heidelberg	3.039	2.830	86	17	109	167	3.125	2.847	3.148	2.997
Heilbronn	3.760	3.834	15	6	127	75	3.775	3.840	3.887	3.909
Karlsruhe	4.869	4.830	130	88	136	178	4.999	4.918	5.005	5.008
Konstanz	2.189	2.279	15	12	104	112	2.204	2.291	2.293	2.391
Lörrach	2.603	2.734	30	17	95	116	2.633	2.751	2.698	2.850
Ludwigsburg	2.885	2.953	80	35	315	439	2.965	2.988	3.200	3.392
Mannheim	3.957	3.925	122	112	301	238	4.079	4.037	4.258	4.163
Nagold	2.041	1.981	8	4	135	169	2.049	1.985	2.176	2.150
Offenburg	3.425	3.480	34	0	280	141	3.459	3.480	3.705	3.621
Pforzheim	2.222	2.272	26	7	220	121	2.248	2.279	2.442	2.393
Rastatt	1.828	1.757	16	17	138	169	1.844	1.774	1.966	1.926
Ravensburg	4.201	4.081	32	28	157	274	4.233	4.109	4.358	4.355
Reutlingen	3.330	3.092	35	42	319	322	3.365	3.134	3.649	3.414
Rottweil	2.118	2.185	17	13	187	87	2.135	2.198	2.305	2.272
Waiblingen	2.498	2.603	22	26	121	60	2.520	2.629	2.619	2.663
Schwäbisch Hall	2.555	2.572	0	0	112	309	2.555	2.572	2.667	2.881
Stuttgart	8.382	8.687	14	1	584	649	8.396	8.688	8.966	9.336
Tauberbischofsheim	2.168	1.892	34	28	111	96	2.202	1.920	2.279	1.988

noch Tabelle 2: Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000 und 2001

Arbeitsamtsbezirk/Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen		Unbesetzte Berufsausbildungsstellen		Nachfrage		Angebot	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Ulm	2.598	2.760	29	24	151	59	2.627	2.784	2.749	2.819
Villingen-Schwenningen	1.796	1.665	8	6	250	215	1.804	1.671	2.046	1.880
Baden-Württemberg	**77.290**	**77.068**	**1.020**	**692**	**5.010**	**4.865**	**78.310**	**77.760**	**82.300**	**81.933**
Ansbach	2.518	2.478	39	32	172	187	2.557	2.510	2.690	2.665
Aschaffenburg	3.254	3.217	81	88	168	254	3.335	3.305	3.422	3.471
Bamberg	2.143	2.361	83	83	136	107	2.226	2.444	2.279	2.468
Bayreuth	1.956	2.091	74	101	99	94	2.030	2.192	2.055	2.185
Coburg	2.243	2.378	111	122	97	63	2.354	2.500	2.340	2.441
Hof	1.826	1.939	166	180	74	84	1.992	2.119	1.900	2.023
Nürnberg	10.581	10.800	234	214	298	284	10.815	11.014	10.879	11.084
Regensburg	4.364	4.686	124	2	430	280	4.488	4.688	4.794	4.966
Schwandorf	3.492	3.556	36	27	167	259	3.528	3.583	3.659	3.815
Schweinfurt	3.940	3.891	75	84	131	134	4.015	3.975	4.071	4.025
Weiden	1.660	1.677	34	39	53	30	1.694	1.716	1.713	1.707
Weißenburg	1.291	1.283	19	18	149	141	1.310	1.301	1.440	1.424
Würzburg	4.126	4.213	52	45	178	145	4.178	4.258	4.304	4.358
Augsburg	4.843	4.878	72	64	229	294	4.915	4.942	5.072	5.172
Deggendorf	2.754	2.789	25	2	500	310	2.779	2.791	3.254	3.099
Donauwörth	1.756	1.775	25	19	136	144	1.781	1.794	1.892	1.919
Freising	1.736	1.918	29	27	83	61	1.765	1.945	1.819	1.979
Ingolstadt	3.644	3.880	69	34	354	296	3.713	3.914	3.998	4.176
Kempten	3.840	3.930	77	49	274	263	3.917	3.979	4.114	4.193
Landshut	2.607	2.799	7	15	292	174	2.614	2.814	2.899	2.973
Memmingen	3.701	3.721	66	24	266	236	3.767	3.745	3.967	3.957
München	16.318	16.947	161	129	1.772	1.815	16.479	17.076	18.090	18.762
Passau	2.826	2.794	33	20	112	222	2.859	2.814	2.938	3.016
Pfarrkirchen	2.597	2.673	28	28	275	325	2.625	2.701	2.872	2.998
Rosenheim	3.711	3.943	21	17	161	158	3.732	3.960	3.872	4.101
Traunstein	2.200	2.214	8	0	199	199	2.208	2.214	2.399	2.413
Weilheim	2.368	2.386	43	26	389	307	2.411	2.412	2.757	2.693
Bayern	**98.295**	**101.217**	**1.792**	**1.489**	**7.194**	**6.866**	**100.087**	**102.706**	**105.489**	**108.083**
Neunkirchen	2.350	2.185	123	75	22	127	2.473	2.260	2.372	2.312
Saarbrücken	4.402	4.305	268	188	232	258	4.670	4.493	4.634	4.563
Saarlouis	2.500	2.349	96	72	113	130	2.596	2.421	2.613	2.479
Saarland	**9.252**	**8.839**	**487**	**335**	**367**	**515**	**9.739**	**9.174**	**9.619**	**9.354**
Alte Länder	**483.082**	**480.141**	**14.214**	**11.962**	**24.760**	**23.618**	**497.296**	**492.103**	**507.842**	**503.759**
Berlin	**23.084**	**21.352**	**1.952**	**1.980**	**206**	**210**	**25.036**	**23.332**	**23.290**	**21.562**
Cottbus	4.884	4.424	412	692	43	51	5.296	5.116	4.927	4.475
Eberswalde	2.220	2.155	485	444	18	13	2.705	2.599	2.238	2.168
Frankfurt-Oder	3.651	3.476	379	329	27	29	4.030	3.805	3.678	3.505
Neuruppin	3.292	3.121	443	520	13	25	3.735	3.641	3.305	3.146
Potsdam	5.850	5.643	379	354	5	3	6.229	5.997	5.855	5.646
Brandenburg	**19.897**	**18.819**	**2.098**	**2.339**	**106**	**121**	**21.995**	**21.158**	**20.003**	**18.940**
Neubrandenburg	4.453	4.297	393	284	49	39	4.846	4.581	4.502	4.336
Rostock	5.258	5.064	246	262	68	56	5.504	5.326	5.326	5.120
Schwerin	4.830	4.693	402	379	52	91	5.232	5.072	4.882	4.784
Stralsund	3.797	3.565	206	221	42	71	4.003	3.786	3.839	3.636
Mecklenburg-Vorpommern	**18.338**	**17.619**	**1.247**	**1.146**	**211**	**257**	**19.585**	**18.765**	**18.549**	**17.876**
Annaberg	2.248	2.088	36	25	4	11	2.284	2.113	2.252	2.099
Bautzen	4.000	3.944	841	457	11	2	4.841	4.401	4.011	3.946
Chemnitz	5.362	4.987	170	115	11	19	5.532	5.102	5.373	5.006
Dresden	6.416	6.331	259	290	10	24	6.675	6.621	6.426	6.355
Leipzig	6.415	5.978	715	520	46	33	7.130	6.498	6.461	6.011
Oschatz	1.690	1.824	201	120	0	6	1.891	1.944	1.690	1.830

noch Tabelle 2: Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000 und 2001

Arbeitsamtsbezirk/Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen		Unbesetzte Berufsausbildungsstellen		Nachfrage		Angebot	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Oschatz	1.690	1.824	201	120	0	6	1.891	1.944	1.690	1.830
Pirna	1.655	1.612	168	174	12	2	1.823	1.786	1.667	1.614
Plauen	2.031	2.040	34	8	23	0	2.065	2.048	2.054	2.040
Riesa	1.550	1.583	197	123	21	7	1.747	1.706	1.571	1.590
Zwickau	3.382	2.977	62	5	6	5	3.444	2.982	3.388	2.982
Sachsen	**34.749**	**33.364**	**2.683**	**1.837**	**144**	**109**	**37.432**	**35.201**	**34.893**	**33.473**
Dessau	2.098	1.934	77	74	22	8	2.175	2.008	2.120	1.942
Halberstadt	1.977	1.940	46	48	27	23	2.023	1.988	2.004	1.963
Halle	4.715	4.986	52	55	16	15	4.767	5.041	4.731	5.001
Magdeburg	5.399	5.517	112	146	28	30	5.511	5.663	5.427	5.547
Merseburg	2.463	2.301	75	42	10	5	2.538	2.343	2.473	2.306
Sangerhausen	1.848	1.787	10	31	2	5	1.858	1.818	1.850	1.792
Stendal	1.959	2.216	35	36	8	9	1.994	2.252	1.967	2.225
Wittenberg	1.000	1.086	27	17	12	15	1.027	1.103	1.012	1.101
Sachsen-Anhalt	**21.459**	**21.767**	**434**	**449**	**125**	**110**	**21.893**	**22.216**	**21.584**	**21.877**
Altenburg	721	646	93	82	4	5	814	728	725	651
Erfurt	5.112	5.281	120	43	52	29	5.232	5.324	5.164	5.310
Gera	2.790	2.630	179	185	8	4	2.969	2.815	2.798	2.634
Gotha	2.762	2.917	245	65	8	5	3.007	2.982	2.770	2.922
Jena	2.911	2.836	159	180	13	31	3.070	3.016	2.924	2.867
Nordhausen	2.567	2.420	116	106	26	23	2.683	2.526	2.593	2.443
Suhl	4.221	4.060	102	88	27	13	4.323	4.148	4.248	4.073
Thüringen	**21.084**	**20.790**	**1.014**	**749**	**138**	**110**	**22.098**	**21.539**	**21.222**	**20.900**
Neue Länder und Berlin	**138.611**	**133.711**	**9.428**	**8.500**	**930**	**917**	**148.039**	**142.211**	**139.541**	**134.628**
Bundesgebiet	**621.693**	**613.852**	**23.642**	**20.462**	**25.690**	**24.535**	**645.335**	**634.314**	**647.383**	**638.387**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 1/4, Seite 274 ff.

Hinweis:
Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

[1]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

[2]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirk gehören

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsvermittlungsstatistik zum 30. September 2000 und 2001; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2000 und 2001

Tabelle 3: Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000 und 2001

Arbeitsamtsbezirk/Land	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	2001	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr	2000	2001	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Prozent		Prozentpunkte
Bad Oldesloe	2.186	–5,1	2.145	–6,3	100,7	101,9	1,3
Elmshorn	3.237	–2,6	3.185	–2,9	101,4	101,6	0,3
Flensburg	3.465	–3,9	3.321	–5,6	102,4	104,3	1,9
Heide	1.266	–4,1	1.197	–7,4	102,1	105,8	3,7
Kiel	3.511	0,4	3.403	0,9	103,6	103,2	–0,4
Lübeck	3.457	–5,9	3.557	–4,6	98,5	97,2	–1,3
Neumünster	2.809	–5,8	2.789	–7,8	98,5	100,7	2,2
Schleswig-Holstein	**19.931**	**–3,7**	**19.597**	**–4,5**	**100,9**	**101,7**	**0,8**
Hamburg	**13.193**	**3,3**	**13.492**	**3,1**	**97,6**	**97,8**	**0,2**
Braunschweig	3.881	–5,9	3.932	–4,8	99,8	98,7	–1,1
Celle	2.842	–0,9	2.826	–0,9	100,6	100,6	0,0
Emden	2.526	0,6	2.398	–1,1	103,6	105,3	1,7
Goslar	1.246	–6,5	1.228	–10,6	97,0	101,5	4,5
Göttingen	3.244	–8,0	3.396	–8,3	95,2	95,5	0,3
Hameln	2.728	–2,0	2.707	–2,0	100,8	100,8	0,0
Hannover	7.458	–1,3	7.327	–2,2	100,9	101,8	0,9
Helmstedt	3.004	–4,7	3.043	–5,7	97,7	98,7	1,0
Hildesheim	2.507	–5,0	2.399	–6,9	102,4	104,5	2,1
Leer	2.221	–1,8	2.227	–2,5	99,0	99,7	0,7
Lüneburg	2.184	–5,9	2.192	–4,5	101,1	99,6	–1,5
Nienburg	1.799	4,4	1.780	3,9	100,6	101,1	0,5
Nordhorn	3.013	–1,7	2.818	–2,6	106,0	106,9	0,9
Oldenburg	4.424	1,8	4.367	1,7	101,3	101,3	0,0
Osnabrück	4.350	–0,8	4.256	–0,4	102,6	102,2	–0,4
Stade	2.813	–0,2	2.705	–2,5	101,5	104,0	2,4
Uelzen	1.604	–6,0	1.715	0,2	99,8	93,5	–6,2
Vechta	2.433	0,5	2.404	0,6	101,3	101,2	–0,1
Verden	2.623	5,6	2.371	0,0	104,8	110,6	5,9
Wilhelmshaven	1.234	–4,6	1.197	0,3	108,5	103,1	–5,4
Niedersachsen[1])	**58.134**	**–2,0**	**57.288**	**–2,5**	**101,0**	**101,5**	**0,5**
Bremen	5.475	–1,1	5.634	–1,2	97,1	97,2	0,1
Bremerhaven	1.504	–10,9	1.614	–9,4	94,8	93,2	–1,6
Bremen[2])	**6.979**	**–3,4**	**7.248**	**–3,2**	**96,6**	**96,3**	**–0,3**
Aachen	5.840	–2,6	5.849	–3,2	99,2	99,8	0,6
Ahlen	1.958	–4,5	1.954	–3,1	101,7	100,2	–1,5
	4.853	–0,7	4.977	1,6	99,7	97,5	–2,2
Bielefeld	5.841	–1,5	5.971	–0,4	98,9	97,8	–1,1
Bochum	3.737	–8,5	3.863	–8,2	97,0	96,7	–0,3
Bonn	5.957	1,6	5.892	0,7	100,3	101,1	0,8
Brühl	3.803	–1,9	3.611	–5,3	101,7	105,3	3,7
Coesfeld	4.748	–3,7	4.648	–3,5	102,3	102,2	–0,2
Detmold	2.493	–4,7	2.435	–5,3	101,8	102,4	0,6
Dortmund	5.178	–5,8	5.316	–7,1	96,1	97,4	1,4
Düren	1.818	0,9	1.804	0,7	100,6	100,8	0,2
Düsseldorf	8.015	1,2	7.938	1,0	100,7	101,0	0,2
Duisburg	3.134	1,3	3.224	1,7	97,6	97,2	–0,4
Essen	4.692	–1,0	4.741	–0,5	99,4	99,0	–0,5
Gelsenkirchen	2.856	–3,8	3.203	–1,3	91,5	89,2	–2,3
Hagen	3.555	–2,5	3.458	–3,3	102,0	102,8	0,8
Hamm	2.699	0,5	2.791	–0,3	95,9	96,7	0,8
Herford	4.599	–6,8	4.374	–6,5	105,5	105,1	–0,3
Iserlohn	3.171	2,4	3.147	1,2	99,6	100,8	1,2
Köln	8.849	–1,8	8.708	–1,3	102,2	101,6	–0,5
Krefeld	3.750	–3,6	3.627	–5,9	100,9	103,4	2,5
Meschede	2.365	–5,4	2.297	–2,4	106,2	103,0	–3,2
Mönchengladbach	4.820	–3,9	4.771	–2,3	102,8	101,0	–1,7
Münster	2.910	–4,7	2.794	–4,5	104,4	104,2	–0,2

noch Tabelle 3: Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000 und 2001

Arbeitsamtsbezirk/Land	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	2001	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr	2000	2001	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Prozent		Prozentpunkte
Bielefeld	5.841	–1,5	5.971	–0,4	98,9	97,8	–1,1
Bochum	3.737	–8,5	3.863	–8,2	97,0	96,7	–0,3
Bonn	5.957	1,6	5.892	0,7	100,3	101,1	0,8
Brühl	3.803	–1,9	3.611	–5,3	101,7	105,3	3,7
Coesfeld	4.748	–3,7	4.648	–3,5	102,3	102,2	–0,2
Detmold	2.493	–4,7	2.435	–5,3	101,8	102,4	0,6
Dortmund	5.178	–5,8	5.316	–7,1	96,1	97,4	1,4
Düren	1.818	0,9	1.804	0,7	100,6	100,8	0,2
Düsseldorf	8.015	1,2	7.938	1,0	100,7	101,0	0,2
Duisburg	3.134	1,3	3.224	1,7	97,6	97,2	–0,4
Essen	4.692	–1,0	4.741	–0,5	99,4	99,0	–0,5
Gelsenkirchen	2.856	–3,8	3.203	–1,3	91,5	89,2	–2,3
Hagen	3.555	–2,5	3.458	–3,3	102,0	102,8	0,8
Hamm	2.699	0,5	2.791	–0,3	95,9	96,7	0,8
Herford	4.599	–6,8	4.374	–6,5	105,5	105,1	–0,3
Iserlohn	3.171	2,4	3.147	1,2	99,6	100,8	1,2
Köln	8.849	–1,8	8.708	–1,3	102,2	101,6	–0,5
Krefeld	3.750	–3,6	3.627	–5,9	100,9	103,4	2,5
Meschede	2.365	–5,4	2.297	–2,4	106,2	103,0	–3,2
Mönchengladbach	4.820	–3,9	4.771	–2,3	102,8	101,0	–1,7
Münster	2.910	–4,7	2.794	–4,5	104,4	104,2	–0,2
Oberhausen	2.357	–5,3	2.358	–3,8	101,5	100,0	–1,5
Paderborn	3.745	–7,4	3.919	–4,3	98,9	95,6	–3,3
Recklinghausen	3.612	–3,4	3.771	–2,7	96,5	95,8	–0,7
Rheine	3.114	–1,5	3.047	–3,2	100,5	102,2	1,7
Siegen	3.712	–1,9	3.654	–2,7	100,7	101,6	0,8
Soest	2.213	–3,1	2.261	–5,2	95,8	97,9	2,1
Solingen	2.041	–5,6	1.994	–4,4	103,6	102,4	–1,3
Wesel	4.765	–2,3	4.993	–3,3	94,4	95,4	1,1
Wuppertal	3.219	2,4	3.212	2,3	100,1	100,2	0,1
Nordrhein-Westfalen	**130.419**	**–2,5**	**130.602**	**–2,4**	**99,9**	**99,9**	**–0,1**
Bad Hersfeld	1.429	–8,9	1.567	–8,9	91,1	91,2	0,1
Darmstadt	6.459	2,6	6.250	2,2	103,0	103,3	0,4
Frankfurt am Main	11.286	2,8	10.805	1,8	103,4	104,5	1,1
Fulda	1.991	–4,6	2.004	–2,2	101,9	99,4	–2,5
Giessen	3.936	1,6	3.765	–4,3	98,4	104,5	6,1
Hanau	2.453	–2,7	2.395	–5,7	99,3	102,4	3,1
Kassel	4.392	–1,3	4.445	–3,1	97,0	98,8	1,8
Korbach	1.584	3,1	1.600	6,2	102,1	99,0	–3,1
Limburg	1.067	–2,4	1.075	–2,2	99,5	99,3	–0,2
Marburg	1.625	4,4	1.632	3,7	98,9	99,6	0,7
Offenbach	2.054	1,3	1.950	–0,8	103,1	105,3	2,2
Wetzlar	2.414	–3,6	2.425	–3,2	100,0	99,5	–0,5
Wiesbaden	3.408	–3,5	3.262	–2,8	105,2	104,5	–0,7
Hessen	**44.098**	**0,2**	**43.175**	**–0,9**	**101,0**	**102,1**	**1,1**
Bad Kreuznach	2.405	–4,4	2.496	–0,8	100,0	96,4	–3,6
Kaiserslautern	2.525	–2,7	2.467	–0,9	104,3	102,4	–1,9
Koblenz	2.943	–4,7	2.945	–0,9	103,9	99,9	–3,9
Ludwigshafen	4.026	–3,7	3.957	–3,6	101,9	101,7	–0,1
Mainz	4.411	–4,9	4.308	–5,6	101,6	102,4	0,8
Mayen	2.198	–0,2	2.055	–1,7	105,3	107,0	1,7
Montabaur	2.489	–3,1	2.359	–5,3	103,0	105,5	2,5
Landau	2.696	–3,4	2.571	–4,6	103,6	104,9	1,3
Neuwied	2.513	–3,9	2.454	–3,4	103,0	102,4	–0,5
Pirmasens	1.395	0,1	1.389	–1,3	99,0	100,4	1,4
Trier	4.034	–0,2	4.060	0,4	100,0	99,4	–0,6
Rheinland-Pfalz	**31.635**	**–3,0**	**31.061**	**–2,7**	**102,2**	**101,8**	**–0,4**

noch Tabelle 3: Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000 und 2001

Arbeitsamtsbezirk/Land	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	2001	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr	2000	2001	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Prozent		Prozentpunkte
Aalen	3.466	–5,3	3.300	–5,4	104,9	105,0	0,1
Balingen	2.111	–10,8	2.097	–9,7	102,0	100,7	–1,3
Freiburg	4.657	–1,7	4.408	–1,1	106,3	105,6	–0,7
Göppingen	5.291	3,4	5.060	4,8	106,0	104,6	–1,5
Heidelberg	2.997	–4,8	2.847	–8,9	100,7	105,3	4,5
Heilbronn	3.909	0,6	3.840	1,7	103,0	101,8	–1,2
Karlsruhe	5.008	0,1	4.918	–1,6	100,1	101,8	1,7
Konstanz	2.391	4,3	2.291	3,9	104,0	104,4	0,3
Lörrach	2.850	5,6	2.751	4,5	102,5	103,6	1,1
Ludwigsburg	3.392	6,0	2.988	0,8	107,9	113,5	5,6
Mannheim	4.163	–2,2	4.037	–1,0	104,4	103,1	–1,3
Nagold	2.150	–1,2	1.985	–3,1	106,2	108,3	2,1
Offenburg	3.621	–2,3	3.480	0,6	107,1	104,1	–3,1
Pforzheim	2.393	–2,0	2.279	1,4	108,6	105,0	–3,6
Rastatt	1.926	–2,0	1.774	–3,8	106,6	108,6	2,0
Ravensburg	4.355	–0,1	4.109	–2,9	103,0	106,0	3,0
Reutlingen	3.414	–6,4	3.134	–6,9	108,4	108,9	0,5
Rottweil	2.272	–1,4	2.198	3,0	108,0	103,4	–4,6
Waiblingen	2.663	1,7	2.629	4,3	103,9	101,3	–2,6
Schwäbisch Hall	2.881	8,0	2.572	0,7	104,4	112,0	7,6
Stuttgart	9.336	4,1	8.688	3,5	106,8	107,5	0,7
Tauberbischofsheim	1.988	–12,8	1.920	–12,8	103,5	103,5	0,0
Ulm	2.819	2,5	2.784	6,0	104,6	101,3	–3,4
Villingen-Schwenningen	1.880	–8,1	1.671	–7,4	113,4	112,5	–0,9
Baden-Württemberg	**81.933**	**–0,4**	**77.760**	**–0,7**	**105,1**	**105,4**	**0,3**
Ansbach	2.665	–0,9	2.510	–1,8	105,2	106,2	1,0
Aschaffenburg	3.471	1,4	3.305	–0,9	102,6	105,0	2,4
Bamberg	2.468	8,3	2.444	9,8	102,4	101,0	–1,4
Bayreuth	2.185	6,3	2.192	8,0	101,2	99,7	–1,6
Coburg	2.441	4,3	2.500	6,2	99,4	97,6	–1,8
Hof	2.023	6,5	2.119	6,4	95,4	95,5	0,1
Nürnberg	11.084	1,9	11.014	1,8	100,6	100,6	0,0
Regensburg	4.966	3,6	4.688	4,5	106,8	105,9	–0,9
Schwandorf	3.815	4,3	3.583	1,6	103,7	106,5	2,8
Schweinfurt	4.025	–1,1	3.975	–1,0	101,4	101,3	–0,1
Weiden	1.707	–0,4	1.716	1,3	101,1	99,5	–1,6
Weißenburg	1.424	–1,1	1.301	–0,7	109,9	109,5	–0,5
Würzburg	4.358	1,3	4.258	1,9	103,0	102,3	–0,7
Augsburg	5.172	2,0	4.942	0,5	103,2	104,7	1,5
Deggendorf	3.099	–4,8	2.791	0,4	117,1	111,0	–6,1
Donauwörth	1.919	1,4	1.794	0,7	106,2	107,0	0,7
Freising	1.979	8,8	1.945	10,2	103,1	101,7	–1,3
Ingolstadt	4.176	4,5	3.914	5,4	107,7	106,7	–1,0
Kempten	4.193	1,9	3.979	1,6	105,0	105,4	0,3
Landshut	2.973	2,6	2.814	7,7	110,9	105,7	–5,3
Memmingen	3.957	–0,3	3.745	–0,6	105,3	105,7	0,4
München	18.762	3,7	17.076	3,6	109,8	109,9	0,1
Passau	3.016	2,7	2.814	–1,6	102,8	107,2	4,4
Pfarrkirchen	2.998	4,4	2.701	2,9	109,4	111,0	1,6
Rosenheim	4.101	5,9	3.960	6,1	103,8	103,6	–0,2
Traunstein	2.413	0,6	2.214	0,3	108,7	109,0	0,3
Weilheim	2.693	–2,3	2.412	0,0	114,4	111,7	–2,7
Bayern	**108.083**	**2,5**	**102.706**	**2,6**	**105,4**	**105,2**	**–0,2**
Neunkirchen	2.312	–2,5	2.260	–8,6	95,9	102,3	6,4
Saarbrücken	4.563	–1,5	4.493	–3,8	99,2	101,6	2,3
Saarlouis	2.479	–5,1	2.421	–6,7	100,7	102,4	1,7
Saarland	**9.354**	**–2,8**	**9.174**	**–5,8**	**98,8**	**102,0**	**3,2**
Alte Länder	**503.759**	**–0,8**	**492.103**	**–1,0**	**102,1**	**102,4**	**0,2**

noch Tabelle 3: Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000 und 2001

Arbeitsamtsbezirk/Land	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	2001	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr	2000	2001	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Prozent		Prozentpunkte
Berlin	**21.562**	**–7,4**	**23.332**	**–6,8**	**93,0**	**92,4**	**–0,6**
Cottbus	4.475	–9,2	5.116	–3,4	93,0	87,5	–5,6
Eberswalde	2.168	–3,1	2.599	–3,9	82,7	83,4	0,7
Frankfurt-Oder	3.505	–4,7	3.805	–5,6	91,3	92,1	0,9
Neuruppin	3.146	–4,8	3.641	–2,5	88,5	86,4	–2,1
Potsdam	5.646	–3,6	5.997	–3,7	94,0	94,1	0,2
Brandenburg	**18.940**	**–5,3**	**21.158**	**–3,8**	**90,9**	**89,5**	**–1,4**
Neubrandenburg	4.336	–3,7	4.581	–5,5	92,9	94,7	1,8
Rostock	5.120	–3,9	5.326	–3,2	96,8	96,1	–0,6
Schwerin	4.784	–2,0	5.072	–3,1	93,3	94,3	1,0
Stralsund	3.636	–5,3	3.786	–5,4	95,9	96,0	0,1
Mecklenburg-Vorpommern	**17.876**	**–3,6**	**18.765**	**–4,2**	**94,7**	**95,3**	**0,6**
Annaberg	2.099	–6,8	2.113	–7,5	98,6	99,3	0,7
Bautzen	3.946	–1,6	4.401	–9,1	82,9	89,7	6,8
Chemnitz	5.006	–6,8	5.102	–7,8	97,1	98,1	1,0
Dresden	6.355	–1,1	6.621	–0,8	96,3	96,0	–0,3
Leipzig	6.011	–7,0	6.498	–8,9	90,6	92,5	1,9
Oschatz	1.830	8,3	1.944	2,8	89,4	94,1	4,8
Pirna	1.614	–3,2	1.786	–2,0	91,4	90,4	–1,1
Plauen	2.040	–0,7	2.048	–0,8	99,5	99,6	0,1
Riesa	1.590	1,2	1.706	–2,3	89,9	93,2	3,3
Zwickau	2.982	–12,0	2.982	–13,4	98,4	100,0	1,6
Sachsen	**33.473**	**–4,1**	**35.201**	**–6,0**	**93,2**	**95,1**	**1,9**
Dessau	1.942	–8,4	2.008	–7,7	97,5	96,7	–0,8
Halberstadt	1.963	–2,0	1.988	–1,7	99,1	98,7	–0,3
Halle	5.001	5,7	5.041	5,7	99,2	99,2	0,0
Magdeburg	5.547	2,2	5.663	2,8	98,5	98,0	–0,5
Merseburg	2.306	–6,8	2.343	–7,7	97,4	98,4	1,0
Sangerhausen	1.792	–3,1	1.818	–2,2	99,6	98,6	–1,0
Stendal	2.225	13,1	2.252	12,9	98,6	98,8	0,2
Wittenberg	1.101	8,8	1.103	7,4	98,5	99,8	1,3
Sachsen-Anhalt	**21.877**	**1,4**	**22.216**	**1,5**	**98,6**	**98,5**	**–0,1**
Altenburg	651	–10,2	728	–10,6	89,1	89,4	0,4
Erfurt	5.310	2,8	5.324	1,8	98,7	99,7	1,0
Gera	2.634	–5,9	2.815	–5,2	94,2	93,6	–0,7
Gotha	2.922	5,5	2.982	–0,8	92,1	98,0	5,9
Jena	2.867	–1,9	3.016	–1,8	95,2	95,1	–0,2
Nordhausen	2.443	–5,8	2.526	–5,9	96,6	96,7	0,1
Suhl	4.073	–4,1	4.148	–4,0	98,3	98,2	–0,1
Thüringen	**20.900**	**–1,5**	**21.539**	**–2,5**	**96,0**	**97,0**	**1,0**
Neue Länder und Berlin	**134.628**	**–3,5**	**142.211**	**–3,9**	**94,3**	**94,7**	**0,4**
Bundesgebiet	**638.387**	**–1,4**	**634.314**	**–1,7**	**100,3**	**100,6**	**0,3**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 1/3, Seite 270 ff.

Hinweis:
Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

[1]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören
[2]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsvermittlungsstatistik zum 30. September 2000 und 2001; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2000 und 2001

Tabelle 4: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001 in Prozent

Arbeitsamtsbezirk/Land	Angebots-Nachfrage-Relation Insgesamt	Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungsberufe	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe	Sonstige Berufe	Arbeitslosenquote[3])
Bad Oldesloe	101,9	99,7	102,9	133,3	107,0	102,1	96,7	101,3	100,0	101,4	98,5	104,9	102,0	108,2	6,5
Elmshorn	101,6	98,7	99,4	87,5	110,8	98,8	97,4	102,0	100,0	100,4	103,4	100,0	103,0	112,9	7,3
Flensburg	104,3	102,8	102,6	100,0	120,6	100,9	101,1	105,2	100,0	101,6	100,0	109,7	100,8	100,0	7,7
Heide	105,8	104,6	102,1	0,0	130,9	101,0	108,3	105,5	100,0	99,4	101,6	108,5	101,1	104,2	8,2
Kiel	103,2	102,7	99,0	109,1	112,8	102,3	100,0	103,7	96,0	101,1	105,6	103,7	103,0	107,7	9,1
Lübeck	97,2	96,7	93,6	86,7	102,2	92,8	89,5	96,4	103,8	96,4	100,0	101,8	97,8	97,0	9,6
Neumünster	100,7	100,0	100,8	81,8	103,4	100,4	94,0	100,0	100,0	102,0	101,7	101,6	100,9	103,8	7,9
Schleswig-Holstein	**101,7**	**100,4**	**99,6**	**95,2**	**111,7**	**99,7**	**97,1**	**101,6**	**100,0**	**100,2**	**101,9**	**104,2**	**101,3**	**103,9**	**8,0**
Hamburg	**97,8**	**98,6**	**97,8**	**93,9**	**96,3**	**95,8**	**94,4**	**97,8**	**100,0**	**97,9**	**100,3**	**98,4**	**98,7**	**95,7**	**8,0**
Braunschweig	98,7	98,2	99,2	100,0	102,8	97,4	96,3	98,8	100,0	99,1	99,6	98,6	98,1	100,0	10,4
Celle	100,6	100,9	102,6	–	102,9	100,0	100,0	99,4	100,0	100,7	101,6	101,2	99,6	101,5	7,6
Emden	105,3	103,9	109,0	100,0	129,5	105,1	96,7	101,4	100,0	100,8	100,0	118,4	100,5	104,8	9,3
Goslar	101,5	102,8	100,0	100,0	113,3	87,7	96,0	95,4	100,0	101,0	103,3	112,5	101,9	94,4	11,0
Göttingen	95,5	96,5	95,9	90,9	97,4	98,2	86,8	94,6	96,2	96,4	96,1	98,1	95,0	91,5	10,9
Hameln	100,8	100,0	99,1	100,0	115,6	98,9	96,7	98,4	100,0	99,3	103,1	103,0	101,4	101,9	9,2
Hannover	101,8	101,1	102,3	138,1	110,8	101,9	99,6	100,7	97,9	101,1	100,6	107,0	101,2	93,3	10,6
Helmstedt	98,7	99,5	100,0	50,0	100,0	101,0	95,3	97,2	100,0	97,0	97,6	103,7	99,2	98,5	9,4
Hildesheim	104,5	100,3	106,6	100,0	116,9	101,3	105,2	103,4	–	104,6	105,7	111,9	104,6	102,0	8,9
Leer	99,7	105,2	101,2	106,3	115,2	98,5	100,0	94,3	100,0	99,4	93,9	101,5	101,1	104,7	9,3
Lüneburg	99,6	98,4	97,4	100,0	98,6	100,5	97,3	99,2	100,0	100,7	100,0	101,5	101,2	98,7	7,7
Nienburg	101,1	100,8	100,0	100,0	106,3	101,6	100,0	100,9	100,0	100,9	102,5	101,0	100,0	100,0	6,1
Nordhorn	106,9	114,3	109,2	100,0	138,3	106,6	104,4	106,0	100,0	101,5	100,0	110,3	104,3	100,6	6,6
Oldenburg	101,3	102,5	100,9	97,0	113,7	102,1	100,0	99,6	100,0	99,1	99,6	104,5	100,5	106,3	9,1
Osnabrück	102,2	102,0	102,0	100,0	114,4	102,1	97,1	101,1	100,0	101,6	101,5	108,3	101,8	103,0	6,8
Stade	104,0	103,1	105,4	111,1	113,6	100,0	103,8	105,6	104,7	101,0	100,0	107,7	102,2	108,5	6,5
Uelzen	93,5	95,8	94,2	100,0	99,3	92,6	64,7	90,3	100,0	90,5	96,7	98,5	95,7	99,0	9,3
Vechta	101,2	101,2	104,0	100,0	104,3	101,1	98,2	99,5	100,0	100,9	100,0	105,4	100,4	104,3	5,7
Verden	110,6	111,3	120,7	128,6	139,7	108,5	103,6	112,1	100,0	103,5	102,1	111,8	113,8	105,1	6,1
Wilhelmshaven	103,1	101,7	101,2	100,0	113,8	100,9	104,2	104,0	100,0	100,5	101,3	105,6	102,3	109,1	10,1
Niedersachsen[1])	**101,5**	**101,9**	**102,5**	**103,3**	**111,0**	**101,0**	**97,6**	**100,2**	**100,0**	**100,1**	**100,3**	**105,6**	**100,9**	**101,4**	**8,6**
Bremen	97,2	93,4	95,8	77,8	103,0	97,0	93,1	97,6	92,0	96,2	99,7	100,4	98,2	98,0	10,6
Bremerhaven	93,2	93,7	94,2	0,0	104,7	91,2	62,3	92,9	100,0	95,4	94,0	95,1	94,5	95,3	12,7
Bremen[2])	**96,3**	**93,5**	**95,4**	**70,0**	**103,5**	**95,3**	**88,4**	**96,6**	**92,6**	**96,0**	**98,5**	**99,2**	**97,5**	**96,9**	**12,4**

noch Tabelle 4: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001 in Prozent

Arbeitsamtsbezirk/Land	Angebots-Nachfrage-Relation Insgesamt	Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungsberufe	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe	Sonstige Berufe	Arbeitslosenquote[3])
Aachen	99,8	100,3	101,0	96,2	103,6	101,0	98,7	99,3	100,0	99,9	97,6	100,3	99,6	104,8	8,7
Ahlen	100,2	100,8	100,0	100,0	107,5	99,4	98,5	101,4	100,0	98,0	100,0	100,0	100,0	100,9	6,6
Bergisch-Gladbach	97,5	99,1	98,6	87,5	109,7	101,0	92,1	96,0	100,0	95,3	98,1	96,8	98,3	94,4	7,8
Bielefeld	97,8	95,3	96,6	96,7	115,0	94,2	94,1	98,0	100,0	96,0	97,2	103,0	99,7	102,6	8,9
Bochum	96,7	94,9	93,3	76,5	100,0	95,7	86,1	100,2	–	97,3	96,0	100,0	96,3	87,2	11,6
Bonn	101,1	102,8	97,9	80,0	108,8	100,9	94,1	100,4	100,0	100,6	106,8	101,0	101,3	106,1	6,3
Brühl	105,3	104,5	100,4	100,0	123,9	110,1	99,3	104,6	100,0	104,1	108,1	102,2	105,0	112,0	6,6
Coesfeld	102,2	101,8	100,4	100,0	117,3	101,3	99,2	101,8	100,0	100,4	104,2	106,4	100,9	102,2	6,0
Detmold	102,4	102,4	101,4	105,3	109,5	103,0	101,9	101,4	100,0	102,1	102,4	106,2	100,3	105,6	8,3
Dortmund	97,4	96,6	96,6	92,0	93,7	95,0	97,7	98,9	100,0	97,8	95,6	96,3	98,3	95,6	12,7
Düren	100,8	100,9	100,7	95,3	117,0	96,3	96,3	98,7	100,0	99,3	101,8	105,9	102,9	107,3	8,0
Düsseldorf	101,0	101,6	99,7	100,0	107,8	102,1	99,7	101,0	96,7	100,0	104,1	99,2	100,8	102,3	7,7
Duisburg	97,2	98,2	99,6	80,0	98,7	97,9	100,0	96,1	100,0	95,6	98,7	93,5	98,0	102,0	12,7
Essen	99,0	98,5	96,9	100,0	105,4	96,5	93,1	99,9	100,0	99,7	100,3	100,3	99,5	96,6	10,7
Gelsenkirchen	89,2	87,5	87,3	64,3	107,9	88,5	71,0	89,7	100,0	92,1	86,8	82,2	95,8	88,2	13,8
Hagen	102,8	101,3	102,3	100,0	116,0	103,5	100,0	101,8	105,0	102,0	106,4	105,0	102,3	104,4	8,6
Hamm	96,7	97,7	97,7	93,3	95,6	96,1	93,4	95,7	100,0	96,0	99,6	98,2	97,0	97,9	10,4
Herford	105,1	103,6	105,0	102,9	126,1	103,7	104,7	108,9	100,0	101,7	103,4	106,9	102,4	104,4	7,1
Iserlohn	100,8	100,9	98,1	100,0	124,2	101,1	97,1	100,5	66,7	98,7	100,0	99,5	102,2	109,1	7,2
Köln	101,6	101,1	97,7	104,0	109,9	100,8	96,4	100,3	100,0	101,3	114,2	102,5	102,9	101,0	10,1
Krefeld	103,4	102,7	98,7	100,0	110,8	102,6	101,9	103,7	141,7	101,1	109,9	106,2	103,1	102,6	8,4
Meschede	103,0	100,7	103,3	175,0	108,4	100,9	101,2	103,7	100,0	101,2	100,0	110,7	101,0	98,8	6,1
Mönchengladbach	101,0	102,4	99,4	110,6	105,3	101,1	100,0	100,6	100,0	98,7	102,9	101,8	103,3	93,8	7,7
Münster	104,2	108,0	99,1	100,0	121,3	102,8	98,2	104,4	100,0	102,7	108,4	104,0	104,7	102,8	6,7
Oberhausen	100,0	98,8	100,0	100,0	104,0	97,8	99,1	100,0	–	99,8	100,0	100,0	99,3	138,1	10,0
Paderborn	95,6	95,8	97,6	100,0	100,0	94,0	94,9	95,3	50,0	93,3	96,4	94,1	97,3	100,7	8,0
Recklinghausen	95,8	97,0	96,4	81,8	101,9	92,0	88,6	96,4	100,0	95,8	98,1	93,7	97,8	91,2	11,6
Rheine	102,2	102,2	101,5	104,0	111,8	100,7	101,7	102,3	100,0	100,7	103,2	105,5	99,7	106,6	6,0
Siegen	101,6	100,7	101,0	125,0	123,9	101,5	98,8	99,0	100,0	96,8	102,8	107,2	105,1	98,5	6,2
Soest	97,9	95,6	98,6	100,0	106,9	96,5	88,2	97,6	100,0	98,6	98,7	100,0	100,0	92,7	7,7
Solingen	102,4	103,6	104,6	100,0	120,9	102,1	98,8	104,9	100,0	99,7	98,5	94,2	102,6	105,9	7,6
Wesel	95,4	95,6	95,0	83,3	100,0	95,1	86,5	96,4	100,0	93,7	96,2	96,7	96,9	95,1	7,8
Wuppertal	100,2	101,6	97,1	106,8	107,1	100,6	100,9	100,8	100,0	97,9	101,8	100,6	99,6	98,1	8,4
Nordrhein-Westfalen	**99,9**	**99,7**	**98,6**	**98,6**	**109,2**	**99,2**	**96,3**	**99,9**	**100,6**	**98,8**	**101,4**	**100,7**	**100,5**	**100,5**	**8,6**

noch Tabelle 4: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001 in Prozent

Arbeitsamtsbezirk/Land	Angebots-Nachfrage-Relation Insgesamt	Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungsberufe	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe	Sonstige Berufe	Arbeitslosenquote[3])
Bad Hersfeld	91,2	88,8	92,0	100,0	100,0	90,3	83,0	92,5	75,0	89,5	83,0	92,7	96,4	91,5	8,6
Darmstadt	103,3	104,3	99,5	121,4	121,1	110,7	98,8	101,7	100,0	99,4	104,4	105,3	103,0	112,2	5,5
Frankfurt am Main	104,5	104,1	101,8	103,3	118,2	109,2	101,9	102,5	100,0	102,8	122,1	104,1	102,8	107,6	5,2
Fulda	99,4	102,2	100,9	105,0	102,5	100,7	100,0	95,6	100,0	99,7	101,1	97,0	100,9	98,1	6,1
Giessen	104,5	106,6	102,1	103,8	118,1	103,6	104,5	103,7	104,0	102,4	104,6	104,0	104,4	109,1	6,9
Hanau	102,4	103,6	102,0	100,0	110,0	107,7	95,0	102,7	100,0	98,6	102,2	101,9	102,6	117,6	5,9
Kassel	98,8	98,0	99,6	100,0	109,4	97,8	99,6	99,1	100,0	98,7	97,0	96,2	98,6	99,2	9,9
Korbach	99,0	98,9	100,0	100,0	108,0	98,7	97,6	98,8	100,0	95,3	100,0	99,5	99,5	100,0	6,2
Limburg	99,3	100,7	97,0	0,0	103,8	99,0	88,2	100,0	100,0	96,8	101,4	101,2	100,0	100,0	5,6
Marburg	99,6	97,3	101,0	88,9	117,6	99,2	95,0	98,0	100,0	97,8	95,2	110,8	101,0	95,2	6,9
Offenbach	105,3	104,7	104,7	233,3	116,0	115,3	86,4	102,7	100,0	101,2	125,0	107,6	104,5	110,5	6,2
Wetzlar	99,5	100,0	99,4	100,0	110,5	100,0	95,8	98,4	66,7	97,7	95,8	105,3	100,7	96,2	6,4
Wiesbaden	104,5	104,9	100,8	100,0	113,4	113,2	101,6	102,5	100,0	101,5	103,2	107,6	106,2	113,6	5,8
Hessen	**102,1**	**101,9**	**100,6**	**104,8**	**113,6**	**104,4**	**99,3**	**101,1**	**99,6**	**100,1**	**106,6**	**103,0**	**102,1**	**104,4**	**6,4**
Bad Kreuznach	96,4	94,9	98,6	100,0	105,3	94,4	86,2	91,8	–	97,3	94,7	102,8	103,0	96,9	7,5
Kaiserslautern	102,4	102,9	102,2	95,2	110,1	104,1	102,4	101,1	–	99,4	99,4	104,6	104,2	102,4	8,4
Koblenz	99,9	98,9	101,9	100,0	115,2	97,4	98,6	97,6	100,0	97,2	97,3	112,6	100,0	90,9	5,4
Ludwigshafen	101,7	101,4	100,0	100,0	123,8	97,3	100,7	102,3	96,0	99,0	104,0	104,7	99,8	111,3	6,3
Mainz	102,4	106,8	102,1	83,3	107,2	103,1	101,4	101,4	100,0	100,5	102,6	102,2	103,3	102,6	6,2
Mayen	107,0	102,9	98,1	100,0	140,0	100,6	94,7	106,1	300,0	103,8	107,9	120,2	104,3	111,7	5,8
Montabaur	105,5	104,7	102,4	92,3	132,6	111,1	103,2	101,7	100,0	100,3	103,7	104,4	108,5	119,6	5,4
Landau	104,9	103,9	100,8	100,0	123,3	103,3	103,4	103,5	–	100,3	105,5	106,2	104,8	119,5	6,0
Neuwied	102,4	101,4	101,5	100,0	123,8	102,0	100,0	102,6	–	100,0	102,5	101,6	101,6	110,1	6,7
Pirmasens	100,4	98,8	101,5	100,0	145,1	94,3	91,3	95,4	–	100,0	91,5	107,3	100,0	92,3	8,8
Trier	99,4	102,0	100,7	96,2	112,4	100,0	91,4	97,2	100,0	95,8	98,4	99,7	103,6	100,0	6,0
Rheinland-Pfalz	**101,8**	**102,0**	**100,8**	**95,8**	**120,1**	**101,0**	**97,9**	**100,1**	**100,9**	**99,2**	**101,1**	**105,5**	**102,8**	**105,1**	**6,5**
Aalen	105,0	104,1	103,6	102,5	128,4	122,6	100,8	100,3	–	99,3	106,6	105,8	104,7	105,3	5,6
Balingen	100,7	101,0	100,0	100,0	102,9	102,6	100,0	100,4	–	99,3	99,3	104,0	100,9	100,0	5,2
Freiburg	105,6	103,9	102,9	100,0	123,5	109,4	97,5	101,5	100,0	101,9	105,6	112,2	105,6	106,5	5,3
Göppingen	104,6	104,4	103,5	107,7	144,4	114,4	99,3	101,5	112,5	98,7	105,8	107,7	102,5	115,6	3,7
Heidelberg	105,3	108,4	100,9	100,0	131,9	111,3	98,7	106,9	–	100,3	104,4	105,0	104,4	106,2	5,2
Heilbronn	101,8	100,3	101,5	116,7	112,3	103,8	101,6	101,8	100,0	100,5	103,3	104,5	100,6	100,6	5,1
Karlsruhe	101,8	101,9	100,3	100,0	119,7	103,7	97,0	100,1	100,0	100,7	105,0	105,6	103,2	100,7	5,2
Konstanz	104,4	103,1	101,7	100,0	116,3	103,9	101,5	104,7	–	101,2	105,1	108,5	103,3	109,5	5,1

noch Tabelle 4: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001 in Prozent

Arbeitsamtsbezirk/Land	Angebots-Nachfrage-Relation Insgesamt	Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungsberufe	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe	Sonstige Berufe	Arbeitslosenquote[3])
Lörrach	103,6	102,0	100,8	100,0	120,0	103,1	98,9	101,9	–	101,1	104,9	108,2	102,2	109,8	5,3
Ludwigsburg	113,5	111,4	113,5	133,3	172,5	144,1	102,2	110,1	–	102,8	107,6	118,6	110,7	117,2	3,8
Mannheim	103,1	102,8	100,0	100,0	116,7	100,9	98,8	104,6	95,5	100,6	105,3	102,3	103,6	106,3	8,0
Nagold	108,3	104,2	101,8	100,0	135,3	113,5	102,7	105,1	–	101,1	108,1	117,0	105,6	100,0	3,8
Offenburg	104,1	103,6	102,8	100,0	116,4	110,0	100,6	102,5	100,0	101,8	102,8	104,7	102,2	108,1	4,4
Pforzheim	105,0	106,1	105,3	106,3	143,3	114,9	100,0	104,8	100,0	100,8	100,7	104,2	103,0	103,2	5,3
Rastatt	108,6	104,6	103,6	133,3	141,7	127,1	98,9	106,0	–	100,0	114,4	113,0	108,3	105,9	4,6
Ravensburg	106,0	103,8	106,0	104,5	128,8	119,0	101,4	104,6	100,0	101,2	103,7	103,8	103,5	107,8	3,9
Reutlingen	108,9	110,5	106,9	127,0	140,6	123,2	98,9	104,1	104,8	104,4	106,9	117,7	106,8	104,9	4,5
Rottweil	103,4	107,3	102,8	100,0	124,0	104,3	103,8	103,2	–	100,0	102,0	108,3	102,3	97,6	4,1
Waiblingen	101,3	100,0	103,0	93,3	112,5	102,3	100,8	100,2	100,0	100,6	101,1	101,5	101,2	100,7	4,1
Schwäbisch Hall	112,0	112,7	109,3	122,2	143,0	144,8	100,9	106,2	100,0	101,9	109,6	117,3	109,5	117,2	4,5
Stuttgart	107,5	108,2	102,9	105,8	138,7	126,3	100,3	106,7	–	104,8	116,6	107,6	103,7	109,5	5,1
Tauberbischofsheim	103,5	103,0	102,1	125,0	120,0	113,3	93,8	103,2	–	97,4	102,0	108,1	101,8	102,9	4,8
Ulm	101,3	100,4	100,0	100,0	108,9	101,4	100,0	100,9	100,0	100,7	103,6	103,2	100,5	101,6	4,9
Villingen-Schwenningen	112,5	110,3	107,0	150,0	163,8	132,3	104,0	110,5	100,0	101,0	115,7	120,4	111,6	115,4	4,1
Baden-Württemberg	**105,4**	**104,8**	**103,0**	**106,1**	**128,5**	**114,0**	**99,9**	**103,8**	**101,5**	**101,2**	**106,2**	**108,5**	**103,9**	**106,2**	**4,9**
Ansbach	106,2	104,9	106,2	105,9	124,2	107,8	102,7	105,1	100,0	100,3	100,6	110,8	104,4	105,2	4,5
Aschaffenburg	105,0	101,4	105,6	112,5	134,7	104,6	96,7	105,8	100,0	98,3	99,0	113,8	104,2	107,1	5,2
Bamberg	101,0	99,3	100,0	100,0	107,4	102,8	97,8	100,5	100,0	97,7	98,5	110,3	102,2	100,0	5,7
Bayreuth	99,7	94,7	95,9	100,0	114,8	102,2	96,2	99,8	100,0	96,9	97,9	105,3	100,8	95,5	7,0
Coburg	97,6	98,1	97,9	94,3	105,0	98,8	96,2	95,8	100,0	95,7	99,0	95,6	100,6	98,9	7,1
Hof	95,5	92,2	97,0	96,8	111,2	100,0	85,7	93,3	100,0	92,5	93,6	101,6	99,6	89,6	9,0
Nürnberg	100,6	98,8	99,0	90,0	109,6	102,5	96,9	100,7	102,3	99,4	101,6	101,2	102,3	102,8	6,8
Regensburg	105,9	103,8	103,1	115,0	120,6	111,8	103,7	109,3	100,0	101,6	104,9	105,7	102,8	103,1	5,5
Schwandorf	106,5	104,3	105,4	104,8	121,3	108,3	104,5	105,6	100,0	100,8	103,4	125,7	104,0	107,6	5,6
Schweinfurt	101,3	100,0	100,0	98,0	109,5	101,1	102,6	101,5	100,0	98,4	101,6	102,8	102,0	100,8	6,6
Weiden	99,5	100,0	98,4	100,0	106,8	96,0	98,6	99,4	100,0	99,2	98,2	103,4	100,8	95,7	6,1
Weißenburg	109,5	108,2	101,9	100,0	142,5	105,1	110,3	107,4	100,0	100,0	114,7	110,8	113,9	104,7	4,9
Würzburg	102,3	101,9	99,5	92,9	115,0	101,7	100,4	101,9	100,0	100,8	103,9	103,2	101,5	102,2	4,6
Augsburg	104,7	106,4	104,8	100,0	135,6	110,3	97,9	104,0	100,0	100,3	106,3	102,8	102,5	107,0	5,1
Deggendorf	111,0	113,2	108,4	500,0	126,7	118,2	103,3	111,1	100,0	102,5	106,1	120,1	108,3	102,9	5,0
Donauwörth	107,0	106,6	105,0	100,0	140,3	113,2	100,0	104,6	–	103,2	114,3	105,3	103,2	107,6	3,6
Freising	101,7	103,9	98,1	100,0	109,1	102,0	101,7	101,0	–	100,9	104,3	98,1	102,0	101,9	2,5

noch Tabelle 4: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001 in Prozent

Arbeitsamtsbezirk/Land	Angebots-Nachfrage-Relation Insgesamt	Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungsberufe	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe	Sonstige Berufe	Arbeitslosenquote[3])
Ingolstadt	106,7	101,8	103,5	98,1	141,3	111,7	103,2	107,2	100,0	103,5	109,0	107,4	103,8	115,3	4,5
Kempten	105,4	103,5	105,2	116,7	117,1	106,6	100,0	104,3	100,0	102,1	102,0	111,1	105,6	103,6	3,9
Landshut	105,7	106,3	104,4	100,0	123,6	118,7	108,5	102,6	100,0	101,0	102,1	105,3	103,9	102,7	3,8
Memmingen	105,7	104,9	103,4	107,1	124,5	109,1	100,0	105,7	125,0	102,4	104,5	106,9	105,1	102,2	4,4
München	109,9	109,5	102,4	103,8	121,4	114,4	100,7	109,3	103,1	108,0	126,0	112,4	106,4	109,7	3,9
Passau	107,2	105,4	105,7	100,0	121,5	104,2	103,9	110,3	100,0	101,9	102,8	109,7	105,6	105,1	5,6
Pfarrkirchen	111,0	112,6	106,6	139,3	133,8	117,6	105,7	110,4	–	101,3	105,8	109,4	111,3	108,5	5,1
Rosenheim	103,6	102,4	102,1	100,0	104,2	104,9	102,5	103,9	100,0	100,0	109,4	102,9	105,9	100,8	3,5
Traunstein	109,0	106,1	105,7	100,0	124,7	110,8	101,6	109,8	100,0	102,5	105,9	115,0	102,7	128,3	3,6
Weilheim	111,7	111,3	104,1	100,0	124,0	117,4	96,7	114,1	100,0	99,6	114,8	121,3	105,6	110,6	2,8
Bayern	**105,2**	**104,0**	**102,6**	**103,1**	**120,1**	**108,1**	**99,8**	**105,2**	**101,3**	**101,6**	**107,7**	**108,4**	**104,2**	**104,3**	**4,9**
Neunkirchen	102,3	98,2	104,4	93,8	130,0	100,4	100,0	100,0	–	101,3	100,7	107,0	103,9	98,7	7,4
Saarbrücken	101,6	99,1	99,6	84,6	123,9	107,1	92,0	101,2	100,0	100,0	101,0	103,9	103,3	101,8	10,2
Saarlouis	102,4	103,9	104,5	0,0	125,0	105,4	94,1	100,7	–	98,6	99,4	100,6	104,2	102,2	7,5
Saarland	**102,0**	**100,1**	**101,9**	**86,7**	**125,9**	**104,5**	**94,1**	**100,8**	**100,0**	**99,9**	**100,4**	**103,9**	**103,7**	**101,1**	**8,6**
Alte Länder	**102,4**	**102,0**	**100,9**	**101,4**	**116,4**	**104,1**	**97,9**	**101,7**	**100,5**	**100,0**	**103,7**	**104,8**	**102,3**	**103,0**	**7,2**
Berlin	**92,4**	**89,6**	**91,9**	**78,3**	**93,1**	**92,9**	**78,6**	**93,1**	**99,4**	**92,6**	**94,0**	**93,7**	**96,1**	**91,1**	**16,0**
Cottbus	87,5	83,5	89,7	96,6	86,5	80,1	79,7	87,1	95,7	92,5	89,2	87,2	93,4	85,1	19,3
Eberswalde	83,4	85,9	81,2	75,0	81,2	87,2	61,5	79,3	–	85,7	77,8	77,9	93,4	88,4	19,2
Frankfurt-Oder	92,1	88,7	93,3	62,5	90,3	94,7	88,5	90,6	116,7	94,7	89,0	89,3	96,3	96,8	16,8
Neuruppin	86,4	80,5	85,1	99,3	88,0	86,9	73,6	82,5	100,0	90,2	73,6	90,1	91,8	88,3	17,7
Potsdam	94,1	95,7	94,3	87,5	96,0	91,8	92,7	93,3	87,5	95,5	90,8	93,7	96,7	92,2	13,0
Brandenburg	**89,5**	**87,9**	**89,9**	**95,8**	**89,5**	**88,2**	**83,5**	**88,0**	**97,9**	**92,8**	**86,1**	**88,7**	**94,6**	**90,5**	**16,8**
Neubrandenburg	94,7	91,8	97,1	100,0	96,0	91,2	88,8	94,9	96,8	94,0	98,5	96,6	100,0	94,4	21,2
Rostock	96,1	95,2	94,4	100,0	96,2	93,2	91,7	95,8	97,3	94,7	94,0	100,6	99,3	98,4	17,7
Schwerin	94,3	93,3	97,7	128,6	97,9	95,5	89,9	89,8	94,1	97,2	91,7	93,8	99,8	91,5	13,9
Stralsund	96,0	87,5	100,0	100,0	98,4	91,7	93,1	94,0	91,7	98,8	98,9	98,7	101,6	96,7	18,4
Mecklenburg-Vorpommern	**95,3**	**92,3**	**96,5**	**108,0**	**97,2**	**93,0**	**91,1**	**93,6**	**95,6**	**96,1**	**95,0**	**97,7**	**100,1**	**95,3**	**17,5**
Annaberg	99,3	99,5	100,0	102,9	98,8	98,8	100,0	99,3	–	98,3	100,0	100,0	99,1	100,0	17,3
Bautzen	89,7	87,4	94,2	91,0	86,1	88,1	75,9	82,8	100,0	94,2	94,8	86,9	98,1	96,6	20,5
Chemnitz	98,1	97,3	98,9	100,0	100,4	97,7	98,0	98,2	100,0	97,7	96,2	97,2	98,6	98,1	16,6

noch Tabelle 4: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001 in Prozent

Arbeitsamtsbezirk/Land	Angebots-Nachfrage-Relation Insgesamt	Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungsberufe	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe	Sonstige Berufe	Arbeitslosenquote[3])
Dresden	96,0	91,9	94,0	91,3	97,0	95,0	94,2	95,9	100,0	98,0	94,8	96,1	96,3	97,3	14,6
Leipzig	92,5	90,3	95,1	78,9	92,5	92,0	87,1	92,8	96,4	93,7	94,1	90,7	93,9	95,5	17,6
Oschatz	94,1	92,5	97,3	100,0	88,7	92,3	93,0	93,7	100,0	98,3	97,6	87,0	98,3	95,5	17,1
Pirna	90,4	87,3	82,7	81,8	89,1	88,3	82,5	84,8	–	91,6	95,1	91,5	95,7	98,0	16,1
Plauen	99,6	99,5	98,2	100,0	100,0	99,5	98,6	100,0	100,0	100,0	94,4	98,8	99,7	100,0	14,3
Riesa	93,2	88,0	98,8	75,0	93,3	95,3	92,0	90,9	100,0	89,6	96,6	91,9	98,1	96,4	17,8
Zwickau	100,0	100,0	100,0	98,9	99,5	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,3	100,0	100,6	17,2
Sachsen	**95,1**	**93,5**	**96,0**	**96,0**	**94,3**	**94,1**	**92,3**	**94,0**	**99,4**	**96,6**	**95,8**	**93,9**	**97,5**	**97,3**	**17,1**
Dessau	96,7	97,0	100,0	–	96,6	94,9	100,0	96,0	100,0	94,5	95,7	97,6	98,4	97,1	20,0
Halberstadt	98,7	95,8	101,1	75,0	100,7	98,1	100,0	99,0	100,0	98,4	91,3	99,6	100,4	98,0	17,8
Halle	99,2	98,2	100,0	0,0	98,8	97,7	100,0	99,5	100,0	99,7	98,1	98,7	99,4	100,7	18,8
Magdeburg	98,0	97,9	97,8	100,0	97,8	96,6	97,9	97,2	100,0	98,5	100,0	98,3	99,3	99,0	16,8
Merseburg	98,4	97,5	100,0	100,0	98,0	97,7	98,0	98,0	100,0	99,6	98,6	97,7	99,4	100,0	20,7
Sangerhausen	98,6	96,6	98,6	100,0	99,3	98,4	94,6	99,0	80,0	99,6	95,6	98,6	99,6	98,9	22,1
Stendal	98,8	97,9	98,9	100,0	98,4	99,2	87,5	98,5	100,0	97,9	102,7	99,0	100,0	100,0	17,3
Wittenberg	99,8	100,0	103,6	–	99,0	99,2	94,4	100,9	100,0	97,1	95,8	101,1	100,0	104,8	18,7
Sachsen-Anhalt	**98,5**	**97,6**	**99,4**	**92,3**	**98,4**	**97,7**	**97,8**	**98,4**	**98,7**	**98,5**	**97,8**	**98,6**	**99,5**	**99,5**	**18,8**
Altenburg	89,4	89,9	95,2	100,0	81,6	66,7	64,3	90,4	–	91,3	89,5	90,0	99,2	90,2	19,3
Erfurt	99,7	98,7	100,0	96,6	99,4	98,7	99,6	100,2	100,0	100,5	100,0	99,6	99,9	99,2	16,1
Gera	93,6	96,5	89,3	96,4	87,8	96,4	91,1	93,4	100,0	91,7	86,8	91,8	96,1	94,7	15,2
Gotha	98,0	97,7	100,0	100,0	100,0	95,6	93,2	98,3	100,0	97,8	100,0	97,6	99,4	96,3	12,4
Jena	95,1	93,0	95,8	93,8	97,1	96,9	87,1	93,3	100,0	93,7	85,5	94,4	98,7	100,7	13,9
Nordhausen	96,7	96,9	98,8	100,0	96,5	97,6	81,9	98,4	–	96,5	88,5	95,5	98,4	97,1	17,5
Suhl	98,2	98,4	99,1	100,0	97,4	99,3	96,6	97,8	100,0	96,6	95,8	96,7	99,8	97,0	12,3
Thüringen	**97,0**	**96,8**	**97,8**	**98,2**	**96,2**	**97,0**	**93,3**	**97,1**	**100,0**	**96,8**	**93,6**	**96,2**	**99,0**	**97,3**	**14,7**
Neue Länder und Berlin	**94,7**	**93,1**	**95,3**	**95,1**	**94,8**	**93,9**	**88,8**	**94,0**	**98,6**	**95,5**	**93,7**	**94,7**	**97,9**	**95,7**	**16,9**
Bundesgebiet	**100,6**	**100,3**	**99,8**	**99,7**	**109,0**	**101,0**	**96,3**	**100,1**	**100,1**	**99,2**	**102,4**	**101,8**	**101,3**	**100,4**	**9,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 1/2, Seite 263 ff.

Hinweis:
Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

[1]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

[2]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

[3]) Angaben zum 30. September 2001

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsvermittlungsstatistik zum 30. September 2001; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2001

Tabelle 5: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 2001

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge														
	Verträge Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich: Industrie und Handel		Handwerk		Freie Berufe		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	77.068	44.535	57,8	21.789	28,3	6.833	8,9	2.095	2,7	1.323	1,7	493	0,6	0	0,0
Bayern	101.217	52.389	51,8	35.305	34,9	9.676	9,6	1.469	1,5	1.914	1,9	464	0,5	0	0,0
Berlin	21.352	11.491	53,8	6.512	30,5	2.240	10,5	538	2,5	433	2,0	138	0,6	0	0,0
Brandenburg	18.819	10.965	58,3	5.410	28,7	917	4,9	515	2,7	794	4,2	218	1,2	0	0,0
Bremen[1])	5.975	3.488	58,4	1.632	27,3	602	10,1	124	2,1	50	0,8	72	1,2	7	0,1
Hamburg	13.025	8.471	65,0	2.906	22,3	1.207	9,3	229	1,8	155	1,2	22	0,2	35	0,3
Hessen	42.142	24.537	58,2	11.554	27,4	3.781	9,0	1.363	3,2	651	1,5	256	0,6	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	17.619	10.377	58,9	5.081	28,8	763	4,3	426	2,4	701	4,0	268	1,5	3	0,0
Niedersachsen[1])	56.663	27.312	48,2	19.405	34,2	5.975	10,5	1.671	2,9	1.630	2,9	610	1,1	60	0,1
Nordrhein-Westfalen	126.054	68.996	54,7	37.681	29,9	13.273	10,5	3.156	2,5	2.152	1,7	796	0,6	0	0,0
Rheinland-Pfalz	29.945	15.082	50,4	10.322	34,5	2.951	9,9	699	2,3	575	1,9	316	1,1	0	0,0
Saarland	8.839	4.793	54,2	2.820	31,9	783	8,9	123	1,4	215	2,4	105	1,2	0	0,0
Sachsen	33.364	20.250	60,7	8.987	26,9	1.472	4,4	989	3,0	1.286	3,9	380	1,1	0	0,0
Sachsen-Anhalt	21.767	12.737	58,5	6.595	30,3	944	4,3	593	2,7	605	2,8	293	1,3	0	0,0
Schleswig-Holstein	19.213	9.090	47,3	6.611	34,4	2.092	10,9	550	2,9	556	2,9	285	1,5	29	0,2
Thüringen	20.790	12.708	61,1	5.854	28,2	809	3,9	454	2,2	655	3,2	310	1,5	0	0,0
Alte Länder	**480.141**	**258.693**	**53,9**	**150.025**	**31,2**	**47.173**	**9,8**	**11.479**	**2,4**	**9.221**	**1,9**	**3.419**	**0,7**	**131**	**0,0**
Neue Länder und Berlin	**133.711**	**78.528**	**58,7**	**38.439**	**28,7**	**7.145**	**5,3**	**3.515**	**2,6**	**4.474**	**3,3**	**1.607**	**1,2**	**3**	**0,0**
Bundesgebiet	**613.852**	**337.221**	**54,9**	**188.464**	**30,7**	**54.318**	**8,8**	**14.994**	**2,4**	**13.695**	**2,2**	**5.026**	**0,8**	**134**	**0,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 1/5, Seite 277

Hinweis:
Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu beachten.

[1]) Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1 nicht voll vergleichbar; vgl. Fußnoten 1 und 2 zu Tabelle 1

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2001

Tabelle 6: Veränderungen der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 2001 gegenüber 2000

Land	Veränderung der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge															
	Veränderung Insgesamt		Davon im Ausbildungsbereich:													
			Industrie und Handel		Handwerk		Freie Berufe		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	–222	–0,3	866	2,0	–935	–4,1	14	0,2	–157	–7,0	17	1,3	–27	–5,2	0	0,0
Bayern	2.922	3,0	2.063	4,1	138	0,4	920	10,5	–96	–6,1	–121	–5,9	18	4,0	0	0,0
Berlin	–1.732	–7,5	–882	–7,1	–524	–7,4	25	1,1	–298	–35,6	–54	–11,1	1	0,7	0	0,0
Brandenburg	–1.078	–5,4	–280	–2,5	–806	–13,0	–10	–1,1	–6	–1,2	–18	–2,2	42	23,9	0	0,0
Bremen[1])	–171	–2,8	–77	–2,2	–128	–7,3	16	2,7	3	2,5	3	6,4	10	16,1	2	40,0
Hamburg	445	3,5	465	5,8	–39	–1,3	43	3,7	18	8,5	–22	–12,4	–21	–48,8	1	2,9
Hessen	68	0,2	777	3,3	–882	–7,1	110	3,0	–2	–0,1	42	6,9	23	9,9	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	–719	–3,9	191	1,9	–703	–12,2	–77	–9,2	–140	–24,7	89	14,5	–69	–20,5	–10	–76,9
Niedersachsen[1])	–1.264	–2,2	–281	–1,0	–1.281	–6,2	216	3,8	123	7,9	–83	–4,8	41	7,2	1	1,7
Nordrhein-Westfalen	–2.586	–2,0	–190	–0,3	–2.145	–5,4	378	2,9	–56	–1,7	–512	–19,2	–61	–7,1	0	0,0
Rheinland-Pfalz	–866	–2,8	–501	–3,2	–444	–4,1	156	5,6	–30	–4,1	–66	–10,3	19	6,4	0	0,0
Saarland	–413	–4,5	–219	–4,4	–196	–6,5	55	7,6	–3	–2,4	–39	–15,4	–11	–9,5	0	0,0
Sachsen	–1.385	–4,0	–381	–1,8	–1.209	–11,9	–35	–2,3	237	31,5	–63	–4,7	66	21,0	0	0,0
Sachsen-Anhalt	308	1,4	883	7,4	–557	–7,8	–75	–7,4	–39	–6,2	15	2,5	81	38,2	0	0,0
Schleswig-Holstein	–854	–4,3	–207	–2,2	–547	–7,6	83	4,1	–31	–5,3	–175	–23,9	23	8,8	0	0,0
Thüringen	–294	–1,4	576	4,7	–760	–11,5	6	0,7	–106	–18,9	–53	–7,5	43	16,1	0	0,0
Alte Länder	**–2.941**	**–0,6**	**2.696**	**1,1**	**–6.459**	**–4,1**	**1.991**	**4,4**	**–231**	**–2,0**	**–956**	**–9,4**	**14**	**0,4**	**4**	**3,1**
Neue Länder und Berlin	**–4.900**	**–3,5**	**107**	**0,1**	**–4.559**	**–10,6**	**–166**	**–2,3**	**–352**	**–9,1**	**–84**	**–1,8**	**164**	**11,4**	**–10**	**–76,9**
Bundesgebiet	**–7.841**	**–1,3**	**2.803**	**0,8**	**–11.018**	**–5,5**	**1.825**	**3,5**	**–583**	**–3,7**	**–1.040**	**–7,1**	**178**	**3,7**	**–6**	**–4,3**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 1/6, Seite 278

Hinweis:
Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

[1]) Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1 nicht voll vergleichbar; vgl. Fußnoten 1 und 2 zu Tabelle 1.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2000 und 2001

Tabelle 7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001

Arbeitsamtsbezirk/Land	Ausbildungsbereich Industrie und Handel		Ausbildungsbereich Handwerk	
	2001	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Bad Oldesloe	960	–2,2	805	–11,1
Elmshorn	1.443	–2,4	1.068	–7,6
Flensburg	1.504	–1,0	1.212	–6,9
Heide	516	–6,4	430	–13,3
Kiel	1.739	0,8	1.004	–2,5
Lübeck	1.662	–2,9	1.096	–8,2
Neumünster	1.266	–4,7	996	–7,3
Schleswig Holstein	**9.090**	**–2,2**	**6.611**	**–7,6**
Hamburg	**8.471**	**5,8**	**2.906**	**–1,3**
Braunschweig	2.182	–5,0	1.021	–7,6
Celle	1.294	–1,1	974	–3,7
Emden	1.179	7,3	730	–8,8
Goslar	591	–6,3	329	–22,6
Göttingen	1.614	–5,6	930	–13,2
Hameln	1.258	1,6	897	–10,3
Hannover	4.129	–5,8	1.670	0,8
Helmstedt	1.622	1,1	968	–8,7
Hildesheim	1.097	–8,0	815	–9,7
Leer	864	–1,9	953	–5,1
Lüneburg	959	–5,0	792	–9,5
Nienburg	727	3,7	718	5,3
Nordhorn	1.179	–2,6	1.162	–1,5
Oldenburg	2.036	7,9	1.481	–6,1
Osnabrück	2.128	–2,2	1.389	0,7
Stade	1.071	2,0	1.130	–7,4
Uelzen	723	2,8	545	–9,8
Vechta	893	11,8	1.122	–7,1
Verden	913	1,6	958	–5,4
Wilhelmshaven	580	12,6	388	–11,2
Niedersachsen[1])	**27.039**	**–0,9**	**18.972**	**–6,1**
Bremen	3.104	–1,3	1.490	–2,4
Bremerhaven	657	–8,6	575	–18,7
Bremen[2])	**3.761**	**–2,6**		
Aachen	2.844	–3,0	2.066	–0,8
Ahlen	925	–2,4	653	–11,5
Bergisch–Gladbach	2.547	0,6	1.465	–4,2
Bielefeld	3.039	–0,4	1.753	–5,3
Bochum	1.872	–3,1	1.046	–16,6
Bonn	3.059	5,8	1.630	–0,3
Brühl	1.679	–1,9	1.361	–4,2
Coesfeld	2.185	1,7	1.767	–9,0
Detmold	1.298	1,0	710	–18,1
Dortmund	2.780	–3,3	1.482	–6,2
Düren	823	1,0	631	–1,4
Düsseldorf	4.943	1,2	1.709	0,7
Duisburg	1.861	1,2	781	–0,3
Essen	2.689	1,5	1.138	–4,2
Gelsenkirchen	1.406	–5,3	864	–2,5
Hagen	2.005	–1,9	912	–3,4
Hamm	1.292	5,7	872	–6,4
Herford	2.265	0,4	1.429	–17,1
Iserlohn	1.752	3,1	855	–4,5
Köln	5.468	–0,7	1.829	–8,2
Krefeld	2.049	–4,2	970	–4,3
Meschede	1.218	–3,0	756	–1,2
Mönchengladbach	2.692	–2,9	1.324	9,2
Münster	1.565	–1,3	638	–13,2

noch Tabelle 7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001

Arbeitsamtsbezirk/Land	Ausbildungsbereich Industrie und Handel		Ausbildungsbereich Handwerk	
	2001	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Oberhausen	1.241	–0,8	789	–1,6
Paderborn	1.808	–1,6	1.313	–8,4
Recklinghausen	1.710	–0,2	1.147	–2,0
Rheine	1.438	–3,4	1.136	–2,0
Siegen	2.250	2,4	897	–12,7
Soest	1.061	1,4	734	–11,5
Solingen	1.116	1,8	588	–7,5
Wesel	2.269	–1,4	1.669	–0,6
Wuppertal	1.847	2,8	767	–2,0
Nordrhein-Westfalen	**68.996**	**–0,3**	**37.681**	**–5,4**
Bad Hersfeld	783	–5,7	428	–15,4
Darmstadt	3.336	7,6	1.945	–5,0
Frankfurt am Main	7.424	4,2	1.984	–3,6
Fulda	1.105	1,7	576	–15,3
Giessen	1.840	3,4	1.233	–7,5
Hanau	1.259	2,7	748	–10,4
Kassel	2.393	2,4	1.181	–9,3
Korbach	878	5,0	483	3,4
Limburg	450	–8,2	432	3,6
Marburg	779	11,9	533	–7,8
Offenbach	1.080	–2,3	541	5,5
Wetzlar	1.404	4,6	644	–16,3
Wiesbaden	1.806	0,1	826	–11,3
Hessen	**24.537**	**3,3**	**11.554**	**–7,1**
Bad Kreuznach	1.185	3,9	816	–12,3
Kaiserslautern	1.050	–1,1	955	–1,4
Koblenz	1.564	–4,0	819	–3,0
Ludwigshafen	2.266	–1,6	1.128	–2,4
Mainz	2.091	–7,1	1.339	–3,8
Mayen	991	–3,7	676	–7,8
Montabaur	1.141	–0,6	840	–10,5
Landau	1.122	–16,5	977	2,8
Neuwied	1.268	–3,6	811	–5,4
Pirmasens	651	5,9	445	–0,9
Trier	1.753	0,5	1.516	–2,0
Rheinland-Pfalz	**15.082**	**–3,2**	**10.322**	**–4,1**
Aalen	1.798	–4,2	989	–9,7
Balingen	1.159	–2,6	628	–23,0
Freiburg	2.386	–1,1	1.328	–0,7
Göppingen	3.016	6,1	1.357	14,1
Heidelberg	1.639	–8,8	731	–3,6
Heilbronn	2.133	2,1	1.217	–2,0
Karlsruhe	2.698	0,1	1.394	–4,8
Konstanz	1.207	5,2	694	1,8
Lörrach	1.405	5,7	882	1,4
Ludwigsburg	1.629	0,6	852	2,8
Mannheim	2.430	–0,3	956	–5,2
Nagold	1.147	2,5	584	–11,6
Offenburg	2.073	7,2	966	–9,4
Pforzheim	1.308	6,6	669	–3,7
Rastatt	1.032	–3,6	489	–1,8
Ravensburg	2.256	3,8	1.199	–15,0
Reutlingen	1.722	–0,8	909	–16,8
Rottweil	1.255	5,7	639	–3,9
Waiblingen	1.349	6,5	864	7,2
Schwäbisch Hall	1.645	7,3	669	–10,1
Stuttgart	5.628	3,6	1.883	12,7
Tauberbischofsheim	1.056	–5,7	571	–22,9

noch Tabelle 7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001

Arbeitsamtsbezirk/Land	Ausbildungsbereich Industrie und Handel		Ausbildungsbereich Handwerk	
	2001	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ulm	1.554	10,1	849	0,0
Villingen-Schwenningen	1.010	–1,7	470	–12,3
Baden-Württemberg	**44.535**	**2,0**	**21.789**	**–4,1**
Ansbach	1.125	1,8	972	–9,0
Aschaffenburg	1.615	–0,9	1.196	–3,9
Bamberg	1.135	4,8	863	16,0
Bayreuth	1.052	–1,7	715	18,0
Coburg	1.370	1,0	768	18,7
Hof	1.051	–3,8	639	24,3
Nürnberg	6.417	2,2	2.936	–1,9
Regensburg	2.273	13,0	1.770	–1,7
Schwandorf	1.566	5,0	1.554	–3,7
Schweinfurt	1.838	2,3	1.563	–6,8
Weiden	726	–0,4	697	–4,9
Weißenburg	560	0,0	531	–5,0
Würzburg	2.202	5,8	1.448	0,3
Augsburg	2.608	5,6	1.535	–6,2
Deggendorf	1.237	6,3	1.188	–5,6
Donauwörth	879	2,9	690	–1,0
Freising	924	13,2	756	9,2
Ingolstadt	1.941	11,2	1.483	0,6
Kempten	2.273	6,7	1.158	–4,2
Landshut	1.330	8,0	1.095	4,7
Memmingen	2.104	4,9	1.197	–3,9
München	9.677	4,7	4.801	1,1
Passau	1.389	0,6	1.083	–3,0
Pfarrkirchen	1.212	5,8	1.180	2,4
Rosenheim	1.774	3,9	1.622	11,1
Traunstein	1.060	5,5	839	–3,7
Weilheim	1.051	–7,6	1.026	11,5
Bayern	**52.389**	**4,1**	**35.305**	**0,4**
Neunkirchen	956	–5,7	889	–7,9
Saarbrücken	2.719	–0,2	1.081	–7,8
Saarlouis	1.118	–12,2	850	–3,2
Saarland	**4.793**	**–4,4**	**2.820**	**–6,5**
Alte Länder	**258.693**	**1,1**	**150.025**	**–4,1**
Berlin	**11.491**	**–7,1**	**6.512**	**–7,4**
Cottbus	2.749	–8,2	1.136	–16,1
Eberswalde	1.121	0,9	700	–9,0
Frankfurt-Oder	2.045	–2,9	1.030	–11,4
Neuruppin	1.668	–0,8	996	–15,6
Potsdam	3.382	0,9	1.548	–11,6
Brandenburg	**10.965**	**–2,0**	**5.410**	**–13,0**
Neubrandenburg	2.376	1,5	1.443	–11,4
Rostock	3.075	3,1	1.373	–14,3
Schwerin	2.739	0,4	1.357	–1,1
Stralsund	2.187	2,5	908	–23,1
Mecklenburg-Vorpommern	**10.377**	**1,9**	**5.081**	**–12,2**
Annaberg	1.226	0,0	630	–19,3
Bautzen	2.153	0,8	1.282	–7,6
Chemnitz	3.237	–4,1	1.252	–15,9
Dresden	4.383	–2,3	1.202	–3,2
Leipzig	3.461	–2,3	1.735	–17,2
Oschatz	869	7,2	668	19,5
Pirna	920	7,2	464	–19,0

noch Tabelle 7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001

Arbeitsamtsbezirk/Land	Ausbildungsbereich Industrie und Handel		Ausbildungsbereich Handwerk	
	2001	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Plauen	1.260	–2,6	433	–25,7
Riesa	932	7,4	500	–5,1
Zwickau	1.809	–11,2	821	–14,5
Sachsen	**20.250**	**–1,8**	**8.987**	**–11,9**
Dessau	1.112	–3,4	551	–18,4
Halberstadt	1.156	4,3	575	–11,9
Halle	3.254	14,7	1.332	–6,3
Magdeburg	3.087	4,3	1.779	–2,2
Merseburg	1.459	0,7	589	–17,3
Sangerhausen	1.021	2,2	577	–5,7
Stendal	967	28,6	938	–4,6
Wittenberg	681	13,7	254	–8,3
Sachsen-Anhalt	**12.737**	**7,4**	**6.595**	**–7,8**
Altenburg	383	–5,0	179	–29,2
Erfurt	3.380	11,9	1.305	–9,9
Gera	1.513	4,0	858	–18,1
Gotha	1.913	8,7	653	–8,3
Jena	1.756	2,5	744	–9,8
Nordhausen	1.313	–0,2	841	–8,2
Suhl	2.450	–0,6	1.274	–9,8
Thüringen	**12.708**	**4,7**	**5.854**	**–11,5**
Neue Länder und Berlin	**78.528**	**0,1**	**38.439**	**–10,6**
Bundesgebiet	**337.221**	**0,8**	**188.464**	**–5,5**

Hinweis:
Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

[1]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören
[2]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2001

Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den alten Ländern 1992, 2000 und 2001

Berufs-kenn-ziffer	Berufsgruppe	1992	2000	2001	Veränderung			
					2000 zu 1992	2001 zu 1992	2001 zu 2000	
		Anzahl			Prozent			Anzahl
2540	Metallbauer/Metallbauerin	5.142	6.950	6.879	35,2	33,8	–1,0	–71
2671	Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin	6.817	6.593	6.090	–3,3	–10,7	–7,6	–503
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/ Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin	4.944	4.401	4.127	–11,0	–16,5	–6,2	–274
2730	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Maschinen- und Systemtechnik	7.258	5.169	5.373	–28,8	–26,0	3,9	204
2740	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Betriebstechnik	6.632	4.130	3.974	–37,7	–40,1	–3,8	–156
2760	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Produktionstechnik	1.693	1.728	1.769	2,1	4,5	2,4	41
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeug-mechanikerin	23.220	18.721	17.468	–19,4	–24,8	–6,7	–1.253
2821	Landmaschinenmechaniker/Landmaschinen-mechanikerin	1.368	1.435	1.439	4,9	5,2	0,3	4
2921	Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin Stanz- und Umformtechnik	2.973	2.337	2.538	–21,4	–14,6	8,6	201
3151	Radio- und Fernsehtechniker/Radio- und Fernsehtechnikerin, Informationselektroniker/ Informationselektronikerin	2.698	1.475	1.425	–45,3	–47,2	–3,4	–50
3910	Bäcker/Bäckerin	4.354	4.957	4.856	13,8	11,5	–2,0	–101
4010	Fleischer/Fleischerin	2.077	2.576	2.199	24,0	5,9	–14,6	–377
4110	Koch/Köchin	6.409	10.140	10.136	58,2	58,2	0,0	–4
5010	Tischler/Tischlerin	12.173	10.686	9.988	–12,2	–17,9	–6,5	–698
5101	Maler und Lackierer/Maler und Lackiererin	8.714	12.022	11.201	38,0	28,5	–6,8	–821
6410	Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin	3.203	2.404	2.681	–24,9	–16,3	11,5	277
6420	Bauzeichner/Bauzeichnerin	5.123	2.916	2.501	–43,1	–51,2	–14,2	–415
6600	Verkäufer/Verkäuferin	8.593	9.331	9.679	8,6	12,6	3,7	348
6611	Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	5.640	9.348	8.901	65,7	57,8	–4,8	–447
6711	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	18.345	16.015	14.739	–12,7	–19,7	–8,0	–1.276
6720	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	24.390	25.588	24.873	4,9	2,0	–2,8	–715
6851	Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/ Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte	4.464	2.538	2.765	–43,1	–38,1	8,9	227
6910	Bankkaufmann und Sparkassenkaufmann/ Bankkauffrau und Sparkassenkauffrau	22.669	16.116	15.234	–28,9	–32,8	–5,5	–882
7541	Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	9.406	7.246	7.428	–23,0	–21,0	2,5	182
7803	Kaufmann für Bürokommunikation/Kauffrau für Bürokommunikation	4.223	8.852	9.123	109,6	116,0	3,1	271
7803	Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	21.781	22.216	21.243	2,0	–2,5	–4,4	–973
7851	Industriekaufmann/Industriekauffrau	22.347	19.639	19.598	–12,1	–12,3	–0,2	–41
8561	Arzthelfer/Arzthelferin	18.660	14.300	14.507	–23,4	–22,3	1,4	207
8562	Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	12.380	11.839	12.931	–4,4	4,5	9,2	1.092
8563	Tierarzthelfer/Tierarzthelferin	812	1.163	1.304	43,2	60,6	12,1	141
9010	Friseur/Friseurin	15.407	14.979	15.451	–2,8	0,3	3,2	472
9212	Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin im städtischen Bereich	1.912	2.002	1.916	4,7	0,2	–4,3	–86
9212	Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin im ländlichen Bereich	462	359	181	–22,3	–60,8	–49,6	–178
	Behindertenausbildungsberufe nach § 48 BBiG und § 42 b HwO	3.970	5.884	6.394	48,2	61,1	8,7	510
Z 1	Rest: Gewerblich/industrielle Berufe in Industrie und Handel	37.437	33.463	35.009	–10,6	–6,5	4,6	1.546
Z 1	Rest: Kaufmännische/sonstige Berufe in Industrie und Handel	25.881	32.040	33.032	23,8	27,6	3,1	992
Z 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	28.800	26.915	27.209	–6,5	–5,5	1,1	294
Z 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	989	2.074	2.062	109,7	108,5	–0,6	–12
Z 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Haus-wirtschafter/Hauswirtschafterin)	9.313	9.035	8.252	–3,0	–11,4	–8,7	–783

noch Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den alten Ländern 1992, 2000 und 2001

Berufs-kenn-ziffer	Berufsgruppe	1992	2000	2001	Veränderung			
					2000 zu 1992	2001 zu 1992	2001 zu 2000	
		Anzahl			Prozent			Anzahl
Z 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	1.083	706	746	–34,8	–31,1	5,7	40
Z 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst[1])	3.829	469	425	–87,8	–88,9	–9,4	–44
Z 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	10.663	9.427	9.205	–11,6	–13,7	–2,4	–222
Z 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	1.001	962	956	–3,9	–4,5	–0,6	–6
Z 7	Textilherstellende und -verarbeitende Berufe Industrie und Handel/Handwerk	4.026	2.491	2.533	–38,1	–37,1	1,7	42
Z 8	Stufenausbildung Bauwirtschaft/-gewerbe	17.712	16.602	13.918	–6,3	–21,4	–16,2	–2.684
Z 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	12.283	15.598	15.826	27,0	28,8	1,5	228
Z 10	Neue IT-Berufe	–	15.280	17.376	–	–	13,7	2.096
Z 11	Neue Medienberufe	–	6.099	6.704	–	–	9,9	605
31..	Energieelektroniker/Energieelektronikerin Anlagentechnik, Energieelektroniker/Energieelektronikerin Betriebstechnik, Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	20.643	16.407	16.424	–20,5	–20,4	0,1	17
31..	Kommunikationselektroniker/Kommunikationselektronikerin	2.382	1.363	1.315	–42,8	–44,8	–3,5	–48
786.	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	8.653	8.096	8.238	–6,4	–4,8	1,8	142
	Alte Länder insgesamt	**484.954**	**483.082**	**480.141**	**–0,4**	**–1,0**	**–0,6**	**–2.941**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 1/8, Seiten 283 und 284

Es werden nur die aktuellen Berufsbezeichnungen ausgewiesen.

[1]) Einschließlich Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin

Die zusammengefassten Kategorien bestehen u. a. aus folgenden Ausbildungsberufen (Berufsklassen StaBA):
Z1: Alle restlichen gewerblich/industriellen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsberufe, die nicht bereits ausgewiesen sind
Z2: 0110, 0120, 0510
Z3: 6240
Z4: 7160
Z5: 7870
Z6: 9350, 4653
Z7: 4920, 3513, 3511
Z8: 4410, 4823, 4822
Z9: 9140, 9120
Z10: 3146, 7746, 7748, 7746
Z11: 1710, 1721, 1722, 1761, 6340, 6341, 7034, 8232, 8234, 8353, 8354, 8356

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung jeweils zum 30. September

noch Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den neuen Ländern und Berlin 1992, 2000 und 2001

Berufskennziffer	Berufsgruppe	1992	2000	2001	Veränderung 2000 zu 1992	Veränderung 2001 zu 1992	Veränderung 2001 zu 2000	
		Anzahl			Prozent			Anzahl
2540	Metallbauer/Metallbauerin	982	2.249	2.062	129,0	110,0	–8,3	–187
2671	Gas- und Wasserinstallateur/ Gas- und Wasserinstallateurin	2.675	1.589	1.234	–40,6	–53,9	–22,3	–355
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/ Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin	1.864	1.020	793	–45,3	–57,5	–22,3	–227
2730	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Maschinen- und Systemtechnik	553	401	431	–27,5	–22,1	7,5	30
2740	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Betriebstechnik	2.113	1.164	1.147	–44,9	–45,7	–1,5	–17
2760	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Produktionstechnik	368	296	298	–19,6	–19,0	0,7	2
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	3.514	4.452	4.133	26,7	17,6	–7,2	–319
2821	Landmaschinenmechaniker/Landmaschinenmechanikerin	73	322	300	341,1	311,0	–6,8	–22
2921	Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin Stanz- und Umformtechnik	253	325	372	28,5	47,0	14,5	47
3151	Radio- und Fernsehtechniker/Radio- und Fernsehtechnikerin, Informationselektroniker/ Informationselektronikerin	121	154	132	27,3	9,1	–14,3	–22
3910	Bäcker/Bäckerin	1.092	1.418	1.354	29,9	24,0	–4,5	–64
4010	Fleischer/Fleischerin	472	660	631	39,8	33,7	–4,4	–29
4110	Koch/Köchin	3.557	6.443	6.538	81,1	83,8	1,5	95
5010	Tischler/Tischlerin	2.138	3.012	2.689	40,9	25,8	–10,7	–323
5101	Maler und Lackierer/Maler und Lackiererin	3.005	4.732	4.002	57,5	33,2	–15,4	–730
6410	Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin	245	265	223	8,2	–9,0	–15,8	–42
6420	Bauzeichner/Bauzeichnerin	545	500	385	–8,3	–29,4	–23,0	–115
6600	Verkäufer/Verkäuferin	2.402	4.545	4.951	89,2	106,1	8,9	406
6611	Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	1.260	2.471	2.329	96,1	84,8	–5,7	–142
6711	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	1.890	2.295	1.910	21,4	1,1	–16,8	–385
6720	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	6.947	8.337	8.118	20,0	16,9	–2,6	–219
6851	Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/ Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte	706	308	356	–56,4	–49,6	15,6	48
6910	Bankkaufmann und Sparkassenkaufmann/ Bankkauffrau und Sparkassenkauffrau	3.953	2.161	1.949	–45,3	–50,7	–9,8	–212
7541	Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	1.370	1.401	1.310	2,3	–4,4	–6,5	–91
7803	Kaufmann für Bürokommunikation/ Kauffrau für Bürokommunikation	1.256	3.139	3.379	149,9	169,0	7,6	240
7803	Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	5.366	5.955	5.559	11,0	3,6	–6,6	–396
7851	Industriekaufmann/Industriekauffrau	1.772	1.739	1.620	–1,9	–8,6	–6,8	–119
8561	Arzthelfer/Arzthelferin	1.945	1.758	1.750	–9,6	–10,0	–0,5	–8
8562	Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	3.367	1.849	1.915	–45,1	–43,1	3,6	66
8563	Tierarzthelfer/Tierarzthelferin	85	182	202	114,1	137,6	11,0	20
9010	Friseur/Friseurin	2.855	3.858	3.881	35,1	35,9	0,6	23
9212	Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin im städtischen Bereich	1.693	672	715	–60,3	–57,8	6,4	43
9212	Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin im ländlichen Bereich	247	127	1	–48,6	–99,6	–99,2	–126
	Behindertenausbildungsberufe nach § 48 BBiG und § 42 b HwO	2.093	5.248	5.688	150,7	171,8	8,4	440
Z 1	Rest: Gewerblich/industrielle Berufe in Industrie und Handel	7.087	10.912	12.166	54,0	71,7	11,5	1.254
Z 1	Rest: Kaufmännische/sonstige Berufe in Industrie und Handel	4.304	8.145	8.228	89,2	91,2	1,0	83
Z 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	587	708	760	20,6	29,5	7,3	52
Z 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	4.666	6.070	5.220	30,1	11,9	–14,0	–850
Z 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin)	2.042	3.753	3.790	83,8	85,6	1,0	37

noch Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den neuen Ländern und Berlin 1992, 2000 und 2001

Berufs-kenn-ziffer	Berufsgruppe	1992	2000	2001	Veränderung			
					2000 zu 1992	2001 zu 1992	2001 zu 2000	
		Anzahl			Prozent			Anzahl
Z 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	310	420	393	35,5	26,8	–6,4	–27
Z 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst[1])	1.156	193	185	–83,3	–84,0	–4,1	–8
Z 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	2.669	2.877	2.587	7,8	–3,1	–10,1	–290
Z 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	200	219	196	9,5	–2,0	–10,5	–23
Z 7	Textilherstellende und -verarbeitende Berufe (Industrie und Handel/Handwerk)	540	800	917	48,1	69,8	14,6	117
Z 8	Stufenausbildung Bauwirtschaft/-gewerbe	13.212	10.639	8.179	–19,5	–38,1	–23,1	–2.460
Z 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	4.258	8.942	9.057	110,0	112,7	1,3	115
Z 10	Neue IT-Berufe	–	2.744	3.071	–	–	11,9	327
Z 11	Neue Medienberufe	–	1.437	1.403	–	–	–2,4	–34
31..	Energieelektroniker/Energieelektronikerin Anlagentechnik, Energieelektroniker/Energieelektronikerin Betriebstechnik, Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	974	359	209	–63,1	–78,5	–41,8	–150
31..	Kommunikationselektroniker/Kommunikationselektronikerin	4.225	3.533	3.381	–16,4	–20,0	–4,3	–152
786.	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	1.254	1.813	1.612	44,6	28,5	–11,1	–201
	Neue Länder und Berlin insgesamt	**110.261**	**138.611**	**133.711**	**25,7**	**21,3**	**–3,5**	**–4.900**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 1/8, Seiten 285 und 286

Hinweis:
Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

Es werden nur die aktuellen Berufsbezeichnungen ausgewiesen.
[1]) Einschließlich Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin

Die zusammengefassten Kategorien bestehen u. a. aus folgenden Ausbildungsberufen (Berufsklassen StaBA):
Z1: Alle restlichen gewerblich/industriellen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsberufe, die nicht bereits ausgewiesen sind
Z2: 0110, 0120, 0510
Z3: 6240
Z4: 7160
Z5: 7870
Z6: 9350, 4653
Z7: 4920, 3513, 3511
Z8: 4410, 4823, 4822
Z9: 9140, 9120
Z10: 3146, 7746, 7748, 7746
Z11: 1710, 1721, 1722, 1761, 6340, 6341, 7034, 8232, 8234, 8353, 8354, 8356

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung jeweils zum 30. September

Tabelle 9: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in ausgewählten neu geordneten und neuen Berufen im Bundesgebiet 2000 und 2001

Erstmals in dieser Form angeboten	Ausgewählte neu geordnete und neue Berufe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
		2000		2001		Veränderung zum Vorjahr	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1996	Speditionskaufmann/Speditionskauffrau	5.466	0,9	5.499	0,9	33	0,6
1996	Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	5.548	0,9	5.773	0,9	225	4,1
1998	Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau	4.107	0,7	4.138	0,7	31	0,8
	Neu geordnete Berufe insgesamt	**15.121**	**2,4**	**15.410**	**2,5**	**289**	**1,9**
1996	Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin	37	0,0	41	0,0	4	10,8
1996	Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton	717	0,1	714	0,1	–3	–0,4
1997	Fachinformatiker/Fachinformatikerin	9.292	1,5	10.671	1,7	1.379	14,8
1997	Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	2.476	0,4	3.003	0,5	527	21,3
1997	Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	3.375	0,5	3.654	0,6	279	8,3
1997	Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	2.881	0,5	3.119	0,5	238	8,3
1997	Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	688	0,1	359	0,1	–329	–47,8
	Neue Berufe 1996 und 1997 insgesamt	**19.466**	**3,1**	**21.561**	**3,5**	**2.095**	**10,8**
1998	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Handwerk)	986	0,2	992	0,2	6	0,6
1998	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Industrie und Handel)	2.723	0,4	2.669	0,4	–54	–2,0
1998	Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Industrie und Handel)	73	0,0	80	0,0	7	9,6
1998	Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Öffentlicher Dienst)	430	0,1	435	0,1	5	1,2
1998	Fachkraft für Veranstaltungstechnik	629	0,1	772	0,1	143	22,7
1998	Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	848	0,1	951	0,2	103	12,1
1998	Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin	169	0,0	181	0,0	12	7,1
1998	Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	345	0,1	391	0,1	46	13,3
1998	Mechatroniker/Mechatronikerin	4.732	0,8	5.648	0,9	916	19,4
1998	Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien (Handwerk)	106	0,0	117	0,0	11	10,4
1998	Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien (Industrie und Handel)	5.024	0,8	5.376	0,9	352	7,0
1998	Mikrotechnologe/Mikrotechnologin	202	0,0	211	0,0	9	4,5
	Neue Berufe 1998 insgesamt	**16.267**	**2,6**	**17.823**	**2,9**	**1.556**	**9,6**
2001	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	–	–	177	0,0	177	–
2001	Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	–	–	397	0,1	397	–
2001	Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	–	–	322	0,1	322	–
	Neue Berufe 2001 insgesamt	**–**	**–**	**896**	**0,1**	**896**	**–**
	Ausgewählte neu geordnete und neue Berufe insgesamt	**50.854**	**8,2**	**55.690**	**9,1**	**4.836**	**9,5**
	Alle Berufe insgesamt	**621.693**	**100,0**	**613.852**	**100,0**	**–7.841**	**–1,3**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2000 und 2001

noch Tabelle 9: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in ausgewählten neu geordneten und neuen Berufen in den alten Ländern 2000 und 2001

Erstmals in dieser Form angeboten	Ausgewählte neu geordnete und neue Berufe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
		2000		2001		Veränderung zum Vorjahr	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1996	Speditionskaufmann/Speditionskauffrau	4.880	1,0	4.960	1,0	80	1,6
1996	Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	4.743	1,0	5.032	1,0	289	6,1
1998	Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau	3.412	0,7	3.543	0,7	131	3,8
	Neu geordnete Berufe insgesamt	**13.035**	**2,7**	**13.535**	**2,8**	**500**	**3,8**
1996	Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin	15	0,0	11	0,0	-4	–26,7
1996	Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton	523	0,1	590	0,1	67	12,8
1997	Fachinformatiker/Fachinformatikerin	8.158	1,7	9.420	2,0	1.262	15,5
1997	Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	2.116	0,4	2.591	0,5	475	22,4
1997	Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	2.625	0,5	2.761	0,6	136	5,2
1997	Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/Informations- und Telekommunikations-system-Kauffrau	2.381	0,5	2.604	0,5	223	9,4
1997	Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	462	0,1	226	0,0	–236	–51,1
	Neue Berufe 1996 und 1997	**16.280**	**3,4**	**18.203**	**3,8**	**1.923**	**11,8**
1998	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Handwerk)	723	0,1	767	0,2	44	6,1
1998	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Industrie und Handel)	2.328	0,5	2.319	0,5	–9	–0,4
1998	Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Industrie und Handel)	55	0,0	61	0,0	6	10,9
1998	Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Öffentlicher Dienst)	259	0,1	278	0,1	19	7,3
1998	Fachkraft für Veranstaltungstechnik	463	0,1	619	0,1	156	33,7
1998	Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	644	0,1	734	0,2	90	14,0
1998	Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin	152	0,0	154	0,0	2	1,3
1998	Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	288	0,1	339	0,1	51	17,7
1998	Mechatroniker/Mechatronikerin	3.670	0,8	4.384	0,9	714	19,5
1998	Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien (Handwerk)	69	0,0	71	0,0	2	2,9
1998	Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien (Industrie und Handel)	4.269	0,9	4.581	1,0	312	7,3
1998	Mikrotechnologe/Mikrotechnologin	87	0,0	82	0,0	–5	–5,7
	eue erufe 1	**13**		**1 3**	**3**	**1 3**	**1**
2001	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	–	–	121	0,0	121	–
2001	Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitness-kauffrau	–	–	240	0,0	240	–
2001	Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	–	–	235	0,0	235	–
	Neue Berufe 2001	**–**	**–**	**596**	**0,1**	**596**	**–**
	Ausgewählte neu geordnete und neue Berufe insgesamt	**42.322**	**8,8**	**46.723**	**9,7**	**4.401**	**10,4**
	Alle Berufe insgesamt	**483.082**	**100,0**	**480.141**	**100,0**	**–2.941**	**–0,6**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2000 und 2001

noch Tabelle 9: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in ausgewählten neu geordneten und neuen Berufen in den neuen Ländern und Berlin 2000 und 2001

Erstmals in dieser Form angeboten	Ausgewählte neu geordnete und neue Berufe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
		2000		2001		Veränderung zum Vorjahr	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1996	Speditionskaufmann/Speditionskauffrau	586	0,4	539	0,4	–47	–8,0
1996	Versicherungskaufmann /Versicherungskauffrau	805	0,6	741	0,6	–64	–8,0
1998	Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau	695	0,5	595	0,4	–100	–14,4
	Neu geordnete Berufe insgesamt	**2.086**	**1,5**	**1.875**	**1,4**	**–211**	**–10,1**
1996	Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin	22	0,0	30	0,0	8	36,4
1996	Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton	194	0,1	124	0,1	–70	–36,1
1997	Fachinformatiker Fachinformatikerin	1.134	0,8	1.251	0,9	117	10,3
1997	Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	360	0,3	412	0,3	52	14,4
1997	Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	750	0,5	893	0,7	143	19,1
1997	Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	500	0,4	515	0,4	15	3,0
1997	Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	226	0,2	133	0,1	–93	–41,2
	Neue Berufe 1996 und 1997	**3.186**	**2,3**	**3.358**	**2,5**	**172**	**5,4**
1998	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Handwerk)	263	0,2	225	0,2	–38	–14,4
1998	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Industrie und Handel)	395	0,3	350	0,3	–45	–11,4
1998	Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Industrie und Handel)	18	0,0	19	0,0	1	5,6
1998	Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Öffentlicher Dienst)	171	0,1	157	0,1	–14	–8,2
1998	Fachkraft für Veranstaltungstechnik	166	0,1	153	0,1	–13	–7,8
1998	Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	204	0,1	217	0,2	13	6,4
1998	Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin	17	0,0	27	0,0	10	58,8
1998	Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	57	0,0	52	0,0	–5	–8,8
1998	Mechatroniker/Mechatronikerin	1.062	0,8	1.264	0,9	202	19,0
1998	Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien (Handwerk)	37	0,0	46	0,0	9	24,3
1998	Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien (Industrie und Handel)	755	0,5	795	0,6	40	5,3
1998	Mikrotechnologe/Mikrotechnologin	115	0,1	129	0,1	14	12,2
	Neue Berufe 1998	**3.260**	**2,4**	**3.434**	**2,6**	**174**	**5,3**
2001	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	–	–	56	0,0	56	–
2001	Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	–	–	157	0,1	157	–
2001	Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	–	–	87	0,1	87	–
	Neue Berufe 2001	**–**	**–**	**300**	**0,2**	**300**	**–**
	Ausgewählte neu geordnete und neue Berufe insgesamt	**8.532**	**6,2**	**8.967**	**6,7**	**435**	**5,1**
	Alle Berufe insgesamt	**138.611**	**100,0**	**133.711**	**100,0**	**–4.900**	**–3,5**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2000 und 2001

Tabelle 10: Verkürzte Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 2001

Land	Verkürzte Ausbildungsverträge															
	Insgesamt		Davon im Ausbildungsbereich:													
			Industrie und Handel		Handwerk		Freie Berufe		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	AnteilZ)	Anzahl	AnteilZ)	Anzahl	AnteilZ)	Anzahl	AnteilZ)	Anzahl	AnteilZ)	Anzahl	AnteilZ)	Anzahl	AnteilZ)	Anzahl	AnteilZ)
Baden-Württemberg	15.840	20,6	6.670	15,0	8.000	36,7	289	4,2	474	22,6	316	23,9	91	18,5	0	0,0
Bayern	16.915	16,7	9.924	18,9	5.144	14,6	763	7,9	55	3,7	873	45,6	156	33,6	0	0,0
Berlin	3.656	17,1	2.592	22,6	851	13,1	156	7,0	15	2,8	38	8,8	4	2,9	0	0,0
Brandenburg	1.246	6,6	794	7,2	416	7,7	11	1,2	1	0,2	24	3,0	0	0,0	0	0,0
Bremen	612	10,2	418	12,0	174	10,7	10	1,7	0	0,0	5	10,0	4	5,6	1	14,3
Hamburg	1.866	14,3	1.269	15,0	396	13,6	101	8,4	65	28,4	29	18,7	4	18,2	2	5,7
Hessen	5.999	14,2	3.634	14,8	2.083	18,0	81	2,1	27	2,0	150	23,0	24	9,4	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	1.643	9,3	1.148	11,1	452	8,9	4	0,5	0	0,0	32	4,6	7	2,6	0	0,0
Niedersachsen	14.469	25,5	7.126	26,1	6.225	32,1	179	3,0	79	4,7	731	44,8	126	20,7	3	5,0
Nordrhein-Westfalen	18.919	15,0	12.745	18,5	4.973	13,2	436	3,3	310	9,8	365	17,0	90	11,3	0	0,0
Rheinland-Pfalz	5.475	18,3	3.422	22,7	1.808	17,5	85	2,9	33	4,7	95	16,5	32	10,1	0	0,0
Saarland	2.098	23,7	1.453	30,3	558	19,8	31	4,0	8	6,5	46	21,4	2	1,9	0	0,0
Sachsen	2.502	7,5	1.784	8,8	564	6,3	19	1,3	3	0,3	104	8,1	28	7,4	0	0,0
Sachsen-Anhalt	1.577	7,2	1.084	8,5	402	6,1	26	2,8	0	0,0	41	6,8	24	8,2	0	0,0
Schleswig-Holstein	2.206	11,5	932	10,3	1.054	15,9	112	5,4	2	0,4	66	11,9	37	13,0	3	10,3
Thüringen	1.606	7,7	1.322	10,4	186	3,2	3	0,4	24	5,3	31	4,7	40	12,9	0	0,0
Alte Länder	**84.399**	**17,6**	**47.593**	**18,4**	**30.415**	**20,3**	**2.087**	**4,4**	**1.053**	**9,2**	**2.676**	**29,0**	**566**	**16,6**	**9**	**6,9**
Neue Länder und Berlin	**12.230**	**9,1**	**8.724**	**11,1**	**2.871**	**7,5**	**219**	**3,1**	**43**	**1,2**	**270**	**6,0**	**103**	**6,4**	**0**	**0,0**
Bundesgebiet	**96.629**	**15,7**	**56.317**	**16,7**	**33.286**	**17,7**	**2.306**	**4,2**	**1.096**	**7,3**	**2.946**	**21,5**	**669**	**13,3**	**9**	**6,7**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 1/11, Seite 289

Z) Anteil der verkürzten Verträge an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2001

Tabelle 11: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Ländern 1999 bis 2001

Land	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen			Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber/noch nicht vermittelter Bewerberin		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Baden-Württemberg	4.389	5.010	4.865	1.617	1.020	692	2,7	4,9	7,0
Bayern	5.727	7.194	6.866	2.734	1.792	1.489	2,1	4,0	4,6
Berlin	164	206	210	1.966	1.952	1.980	0,1	0,1	0,1
Brandenburg	77	106	121	2.389	2.098	2.339	0,0	0,1	0,1
Bremen [1])	157	177	146	569	435	415	0,3	0,4	0,4
Hamburg	260	188	168	610	503	467	0,4	0,4	0,4
Hessen	2.010	1.949	1.956	2.130	1.495	1.033	0,9	1,3	1,9
Mecklenburg-Vorpommern	126	211	257	1.109	1.247	1.146	0,1	0,2	0,2
Niedersachsen [2])	2.231	2.293	2.329	2.026	1.705	1.483	1,1	1,3	1,6
Nordrhein-Westfalen	5.078	5.128	4.365	6.525	5.230	4.548	0,8	1,0	1,0
Rheinland-Pfalz	1.566	1.817	1.690	1.357	1.104	1.116	1,2	1,6	1,5
Saarland	395	367	515	455	487	335	0,9	0,8	1,5
Sachsen	151	144	109	3.493	2.683	1.837	0,0	0,1	0,1
Sachsen-Anhalt	130	125	110	605	434	449	0,2	0,3	0,2
Schleswig-Holstein	844	637	718	494	443	384	1,7	1,4	1,9
Thüringen	134	138	110	1.286	1.014	749	0,1	0,1	0,1
Alte Länder	**22.657**	**24.760**	**23.618**	**18.517**	**14.214**	**11.962**	**1,2**	**1,7**	**2,0**
Neue Länder und Berlin	**782**	**930**	**917**	**10.848**	**9.428**	**8.500**	**0,1**	**0,1**	**0,1**
Bundesgebiet	**23.439**	**25.690**	**24.535**	**29.365**	**23.642**	**20.462**	**0,8**	**1,1**	**1,2**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 1/12, Seite 290

Hinweis:
Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

[1]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören
[2]) Ohne die Gebiete, die zu bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsvermittlungsstatistik jeweils zum 30. September; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 12: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsgruppen in den alten Ländern 1999 bis 2001 [1])

Berufsgruppe	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen			Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber/noch nicht vermittelter Bewerberin		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Metallberufe	2.168	2.329	2.127	1.792	1.291	1.135	1,2	1,8	1,9
Elektriker	967	930	750	683	596	513	1,4	1,6	1,5
Textilbekleidungs- und Lederberufe	199	157	134	156	124	98	1,3	1,3	1,4
Ernährungsberufe	2.713	3.265	3.248	692	461	369	3,9	7,1	8,8
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler	3.008	2.866	2.516	1.604	1.192	1.040	1,9	2,4	2,4
Technische Berufe	442	488	433	1.088	1.065	924	0,4	0,5	0,5
Waren- und Dienstleistungskaufleute	4.727	5.290	5.109	4.898	3.840	3.141	1,0	1,4	1,6
Verkehrsberufe	39	27	25	20	17	14	2,0	1,6	1,8
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	1.968	2.157	2.023	2.880	2.308	2.012	0,7	0,9	1,0
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	1.327	1.677	1.924	1.434	989	786	0,9	1,7	2,4
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	2.177	2.509	2.582	1.474	1.055	880	1,5	2,4	2,9
Übrige Fertigungsberufe	2.167	2.384	2.034	1.209	871	717	1,8	2,7	2,8
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	755	681	713	587	405	333	1,3	1,7	2,1
Insgesamt	**22.657**	**24.760**	**23.618**	**18.517**	**14.214**	**11.962**	**1,2**	**1,7**	**2,0**

[1]) Durch Neuzuordnung der Berufe zu den Berufsgruppen ist die Vergleichbarkeit zu der Tabelle 1/13 im Berufsbildungsbericht 2001 eingeschränkt.

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsvermittlungsstatistik jeweils zum 30. September; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

noch Tabelle 12: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen differenziert nach ausgewählten Berufsgruppen in den neuen Ländern und Berlin 1999 bis 2001[1])

Berufsgruppe	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen			Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber/noch nicht vermittelter Bewerberin		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Metallberufe	62	67	40	1.007	872	840	0,1	0,1	0,0
Elektriker	53	44	35	317	328	328	0,2	0,1	0,1
Textilbekleidungs- und Lederberufe	15	3	5	62	62	52	0,2	0,0	0,1
Ernährungsberufe	86	95	91	792	676	559	0,1	0,1	0,2
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler	46	59	29	1.669	1.393	1.000	0,0	0,0	0,0
Technische Berufe	13	19	14	498	503	581	0,0	0,0	0,0
Waren- und Dienstleistungskaufleute	164	205	204	2.543	2.136	2.047	0,1	0,1	0,1
Verkehrsberufe	0	0	1	16	11	10	0,0	0,0	0,1
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	89	104	105	1.358	1.074	935	0,1	0,1	0,1
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	35	47	70	420	378	355	0,1	0,1	0,2
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	87	130	179	1.208	1.067	989	0,1	0,1	0,2
Übrige Fertigungsberufe	88	111	93	512	502	445	0,2	0,2	0,2
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	44	46	51	446	426	359	0,1	0,1	0,1
Insgesamt	**782**	**930**	**917**	**10.848**	**9.428**	**8.500**	**0,1**	**0,1**	**0,1**

Hinweis:
Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

[1]) Durch Neuzuordnung der Berufe zu den Berufsgruppen ist die Vergleichbarkeit zu der Tabelle 1/13 im Berufsbildungsbericht 2001 eingeschränkt.

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsvermittlungsstatistik jeweils zum 30. September; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe **a) Zusätzliche Ausbildungsplätze** **b) Ausbildung nach Konkurs** **c) Ausbildung im Verbund** **d) Mobilitätshilfe** **e), f) Sonstige Förderprogramme** **i)-m) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2001 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001**	b) Betriebliche Ausbildung von **Lehrlingen aus Konkursbetrieben** c) Betriebliche **Ausbildungsverbünde**	e) Ausbildungsbetriebe, die mit **Jugendlichen aus Praxisklassen der Hauptschule**, die zum Schuljahresende 2000/2001 entlassen wurden, einen Ausbildungsvertrag abschließen und die Ausbildung einschließlich der Probezeit mindestens 6 Monate dauert	a) bis 31.07.2001 (1. Anstrich) – **Zusätzliche** betriebliche Ausbildungsplätze, sofern sie den Durchschnitt der in den letzten 3 Kalenderjahren vor Abschluss der neuen Ausbildungsverhältnisse mit dem Antragsteller begonnenen Ausbildungsverhältnisse übersteigen; bei den Berechnungen werden nur Ausbildungsverhältnisse berücksichtigt, die nicht innerhalb des 1. Ausbildungsjahres gelöst wurden; die Durchschnittszahl wird auf eine ganze Zahl auf- oder abgerundet – Ausbildungsplätze in **neu gegründeten und erstmals ausbildenden Betrieben**, die noch nicht ausgebildet haben **(Existenzgründer)** b) Fortsetzung der betrieblichen Ausbildung durch Übernahme nach **Konkurs** oder **Betriebsstilllegung** c) – **Verbundausbildung** durch Vereinbarung im Ausbildungsvertrag in einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte (ÜBS), im Verbund mit anderen Betrieben, freien Bildungsträgern oder schulischen Einrichtungen	a) – Betriebliche Ausbildungsplätze im **ersten Ausbildungsjahr** in **erstmalig ausbildenden** Betrieben, deren Gründung nicht länger als 5 Jahre zurückliegt – Betriebliche Ausbildungsplätze in neuen Berufen im Bereich der **Zukunftstechnologie** b) Betriebliche Ausbildungsplätze durch Übernahme nach **Liquidation** oder **Insolvenz** des vorherigen Ausbildungsbetriebes c) Fachpraktische Teile der Ausbildung im dualen System in **Ausbildungsverbünden** und Vermittlung von Zusatzqualifikationen in Verbindung mit Verbundausbildung i)-j) **Aufstockungsprogramm 2001** i) Betriebsnahe Plätze j) Kooperatives Modell	a) – **Zusätzliche** von Einzelpersonen, kleinen Unternehmen, selbstverwalteten und genossenschaftlichen Betrieben, Belegschaftsunternehmen oder Existenzgründern während der Gründungsphase geschaffene und besetzte Ausbildungsplätze im gewerblichen oder freiberuflichen Bereich **(Starthilfefonds)** – **Neu geschaffene und besetzte Dauerausbildungsplätze** in kleinen und mittleren Unternehmen im Rahmen förderfähiger Investitionsmaßnahmen **(Landesinvestitionsförderprogramm/Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur")** – **Zusätzliche** betriebliche Ausbildungsplätze in **Bremerhaven** in Berufen nach BBiG/HWO c) – **Zusätzliche** betriebliche Ausbildungsplätze von mindestens 2 Betrieben im **Verbund** in anerkannten Ausbildungsberufen, die bis zum 30.09.1995 nicht bzw. nicht in dem/den Berufsfeld/ern ausgebildet haben; die Schaffung von Ausbildungsplät-

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
			– **Kooperationsausbildung** in Einrichtungen, die mit Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und im Rahmen eines Kooperationsvertrages sicherstellen, dass mindestens 50 % der Ausbildungszeit in betrieblicher Verantwortung stattfindet; die Zusätzlichkeit der Ausbildung im Betrieb ist nachzuweisen (Verhältnis Gesamtzahl der Beschäftigten zur Zahl der Auszubildenden von f 5 %, keine Reduzierung der betrieblichen Ausbildung im Durchschnitt der letzten drei Kalenderjahre) e) Berufsausbildung von auf dem Arbeitsmarkt **benachteiligten Jugendlichen** ohne oder mit einfachem Hauptschulabschluss oder Sonderschulabgänger, Jugendliche aus MDQM oder entsprechenden Bildungsgängen und deren bisherige Ausbildung durch zertifizierte Berufsausbildungsmodule nachgewiesen ist, Abbrecher von außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen aufgrund besonderer Ausnahmetatbestände		zen in neugeordneten Berufsbildern soll besonders unterstützt werden – **Lernortverbünde und Ausbildungspartnerschaften**; Zusammenschlüsse von Betrieben, Schulen und Bildungsträgern zur Erprobung neuer Ansätze mit dem Ziel der Verbesserung der Qualität der dualen Berufsausbildung und zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
			aus ergänzenden Landesprogrammen bzw. den Bund-Länder-Programmen f) Betriebliche Ausbildung von **Frauen** in frauenatypischen Berufen, mit einem Anteil weiblicher Auszubildender in dem jeweiligen Ausbildungsberuf in Berling 20% oder die absolute Zahl weiblicher Auszubildende in diesem Beruf in Berlin nicht mehr als 10 i) **Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001** – wirtschaftsnah – Lernortkooperation – Berufsfachschulen j) **Modellprojekt Modularduale-Qualifizierung** (MDQM), 2. Stufe k) **Anschlussausbildung** für erfolgreiche Absolventen der einjährigen Berufsfachschule in sechs Berufsfeldern, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz haben l) Ausbildung von **Fachkräften für die Bundeswehr** für unversorgte Jugendliche m) **Zeitlich flexible leistungssportkompatible Berufsausbildung**		

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
Kriterien, Antragsberechtigte	b) Ausbildungsbetriebe c) Organisationen der Wirtschaft und einzelne Betriebe	e) Ausbildungsbetriebe	a)-j) Private Wirtschaftsunternehmen c) **Kooperationsausbildung** Ausbildungsvertrag abschließende Einrichtungen i) Verbünde, Lernortkooperationen (Ausbildungsträger/Berufsfachschulen), Berufsfachschulen, j) Kooperation Berufschule/ fachpraktische außerbetriebliche Ausbildung/ wirtschaftsnahe Partner; Vermittlung und Zertifizierung von 10-12 einzelnen Ausbildungsabschnitten und Kammerabschluss k) 18 Monate Ausbildungsträger, 6 Monate Betriebspraktikum l) Kooperationsausbildung zwischen Ausbildungsträger, Bundeswehr und Betrieben m) Duale Ausbildung im Schülerstatus für Leistungssportler an der staatlich anerkannten Ergänzungsschule; Ausbildungsdauer: 4 Jahre	a)b) Juristische und natürliche Personen c) Kooperationspartner, der Verbundausbildung durchführt (außer zwischenbetrieblicher Verbund zweier Betriebe); bei Verbünden zwischen zwei Ausbildungsbetrieben, der Betrieb, der den Ausbildungsvertrag abschließt i) Ausbildungsvereine der Kammern j) Handwerkskammern sowie im Auftrag der drei Industrie- und Handelskammern der Ausbildungsverbund Teltow e.V., Bildungszentrum der IHK Potsdam	a) Anzahl der bestehenden Ausbildungsplätze muss nach Abschluss der Investitionsmaßnahme höher sein als unmittelbar vor Investitionsbeginn; kurzfristige Schaffung/Besetzung der Plätze mindestens für Dauer eines regulären Ausbildungsverhältnisses 3. Anstrich Bremerhaven: Personengesellschaften/juristische Personen des privaten Rechts; Nachweispflicht des Betriebes, in dem entsprechenden Berufsfeld mehr Auszubildende einzustellen als im Durchschnitt der letzten drei Jahre, Fördervoraussetzung: Beginn des Ausbildungsverhältnisses bis 31.12. des jeweiligen Einstellungsjahrgangs, rechtswirksamer Ausbildungsvertrag muss vorliegen c) – Betriebe der Hansestadt Bremen (Personengesellschaften, juristische Personen des öffentlichen/ privaten Rechts), die verbundspezifische Aufgaben übernehmen mit zumindest einem weiteren Betrieb – Betriebe, Schulen, Bildungsträger

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
Höhe der Förderbeträge	b) **383,47 € (750 DM)** pro Lehrling für jedes begonnene halbe Ausbildungsjahr **511,29 € (1.000 DM)** pro Lehrling bei Übernahme im letzten Ausbildungshalbjahr, maximal **2.684,28 € (5.250 DM)** c) Pauschalbetrag von **132,94 € (260 DM)** pro Lehrling und Monat sowohl für die Koordinierungs- als auch für die Lehrgangskosten, maximal 50 % der gesamten Ausbildungsdauer	e) Zuschuss in Höhe von **2.500 €** bei Verbleib in der Ausbildung bis mindestens zum Ende des 2. Ausbildungsjahres; bei vorheriger Beendigung, anteilmäßige Rückzahlung	a) 1. Anstrich bis zu **1.533,88 € (3.000 DM)** pro Platz 2. Anstrich **bis zu 2.556,46 € (5.000 DM)** pro Platz b) 75 % der tariflichen Bruttoausbildungsvergütung nach der zum Zeitpunkt der Übernahme geltenden tariflichen Regelungen, höchstens **5.112,92 € (10.000 DM)** c) **Verbundausbildung** **511,29 € (1.000 DM)** je Ausbildungsverhältnis im Monat in der überbetrieblichen Berufsbildungsstätte oder in der Verbundausbildung, höchstens **6.135,50 € (12.000 DM)** bei 36-monatiger Ausbildung und bis zu **9.203,25 € (18.000 DM)** bei 42-monatiger Ausbildung, jedoch nicht mehr als für das Ausbildungsverhältnis an die ÜBS, den Partnerbetrieb, den freien Träger oder die schulische Einrichtung zu entrichtende Entgelt **Kooperationsausbildung** bis zu **10.225,85 € (20.000 DM)** je Ausbildungsverhältnis	a) **1.534 € (3.000 DM)** für männliche und weibliche Auszubildende, **2.045 € (4.000 DM)** für weibliche Auszubildende in neuen Berufen im Bereich der Zukunftstechnologie b) **2.045 € (4.000 DM)** bei noch über einjähriger Ausbildung; **1.023 € (2.000 DM)** bei eine Ausbildungsdauer von drei Monaten bis zu einem Jahr; **511 € (1.000 DM)** bei eine Ausbildungsdauer von bis zu 3 Monaten c) **15 € (30 DM)** pro Tag der praktischen Ausbildung und Auszubildenden in kaufmännischen Berufen, **20 € (40 DM)** in gewerblich-technischen Berufen, **4.295 € (8.400 DM)** in kaufmännischen und **6.135 € (12.000 DM)** in gewerblich-technischen Berufen, max. 280 Tage in kaufmännischen und 300 Tage in gewerblich-technischen Berufen insgesamt für die Dauer der Ausbildung i)j)**13.549 € (26.500 DM)** pro Platz	a) 1. Anstrich Zuschuss in Höhe von **5.000 € (10.000 DM)** pro Platz für Ausbildungskosten 2. Anstrich **5.000 € (10.000 DM)** pro Platz für anfallende Investitionskosten 3. Anstrich **Bremerhaven**: Zuschuss in Höhe von **3.500 € (7.000 DM)** pro zusätzlichem Platz für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses für Regiepersonal- und Sachkosten c) 1. Anstrich Für verbundspezifische Mehraufwendungen einmaliger Zuschuss von **5.000 € (10.000 DM)** pro Verbundausbildungsplatz/Ausbildungsdauer für verbundspezifische Mehraufwendungen 2. Anstrich **2.500 € (5.000 DM)** pro Ausbildungsverhältnis und Ausbildungsjahr, höchstens **62.500 € (125.000 DM)** je Ausbildungsverbund und Ausbildungsjahr

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
			e), f) bis zu **750** der Bruttoausbildungsvergütung der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden tariflichen Regelungen, höchstens **7.669,38 € (15.000 DM)** pro Platz i) **13.549,23 € (26.500 DM)** pro Platz j) **12.373,26 € (24.200 DM)** pro Platz k) **rd. 16.872,63 € (33.000 DM)** pro Platz l) Mischfinanzierung Senatsverwaltung (Land): **18.491,89 € (36.167 DM)** pro Platz, Bundeswehr: **3.067,75 € (6.000 DM)** pro Platz/Jahr, Kooperationsbetriebe: **1.983,81 € (3.880 DM)** pro Platz m) **13.907,14 € (27.200 DM)** pro Platz		
Anzahl der Ausbildungsplätze 2001/2002 (Planzahl)	b) **102** c) **266**	e) **300**	a) 1. Anstrich – 2. Anstrich **1.000** b) **249** c) 1. Anstrich **1.400** (Verbund) 2. Anstrich **50** (Kooperation) e) **100** f) **100** i)-m) ohne j) **1.484** j) **1.200**	a)b) **1.500** c) **2.200** i) **725** j) **1.460**	a) 1. Anstrich **8** (2001/2002) 2. Anstrich (kein Kontingent) 3. Anstrich abhängig von der Antragslage **98** (2001) c) 1. Anstrich keine Angabe 2. Anstrich **100**

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2000/2001	b) **104** (Stand 28.09.2001) c) **219** (Stand 28.09.2001)	e) **entfällt**	a) 1. Anstrich **2.201** (2000) 2. Anstrich **2.040** (2000) b) **383** (2000) c) 1. Anstrich **1.640** (2000) 2. Anstrich **0** e) **127** (2000) f) **126** (2000) i) **918** (APO 2000) **96** (APO 1999) **0** (LIO 1998) Stand: 24.09.2001 j) **1.200** k) **268** l) **24** m) **27**	a)b) **1.197** c) **2.505** i) **517** (Stand: 2/01) j) **1.330** (Stand: 2/01)	a) 1. Anstrich **7** 2. Anstrich **35** 3. Anstrich **97** c) 1. Anstrich **68** 2. Anstrich **100**
Veranschlagtes Mittelvolumen 2001	b)c) **0,41 Mio. € (0,8 Mio. DM)**	e) entfällt	a) **17,2 Mio. € (34,0 Mio. DM)** [1] b) **siehe a)** c) **siehe a)** e) **siehe a)** f) **siehe a)** i) **3,3 Mio. € (6,4 Mio. DM)** j) **1,7 Mio. € (3,3 Mio. DM)** k) **2,5 Mio. € (4,8 Mio. DM)** l) **0,1 Mio. € (0,2 Mio. DM)** m) **0,1 Mio. € (0,2 Mio. DM)**	a)b) **1,64 Mio. € (3,2 Mio. DM)** insg. (davon 1,43 € (2,8 Mio. DM) für 2001) c) **2,85 Mio. € (5,58 Mio. DM)** insg. (davon 2,24 Mio. € (4,38 Mio. DM) für 2001) i)-j) **31,34 Mio. € (61,29 Mio. DM)** insg. (davon 2,94 Mio. € (5,7 Mio. DM) für Programm 2001) (Aufstockungsprogramme seit 1996 im Hhj. 2001)	a) 1./2. Anstrich keine Angaben 3. Anstrich **0,26 Mio. € (0,5 Mio. DM)** c) 1. Anstrich **0,31 Mio. € (0,6 Mio. DM)** 2. Anstrich **0,51 Mio. € (1,0 Mio. DM)**

[1]) Das Mittelvolumen beinhaltet die Förderung der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
Veranschlagtes Mittelvolumen 2002	b)c) **0,41 Mio. € (0,8 Mio. DM)**	e) **0,75 Mio. € (ESF-Ziel-3 und Landeskofinanzierung)**	a) – f) **12,8 Mio. € (25,0 Mio. DM)**[1] i) **13,1 Mio. € (25,6 Mio. DM)** j) **5,1 Mio. € (10,0 Mio. DM)** k) **4,2 Mio. € (8,3 Mio. DM)** l) **0,2 Mio. € (0,4 Mio. DM)** m) **0,2 Mio. € (0,4 Mio. DM)**	a)b) **0,2 Mio. € (0,4 Mio. DM)** (2002) c) **0,61 Mio. € (1,2 Mio. DM)** (2002) i)-j) **28,39 Mio. € (55,54 Mio. DM)** (2002 insg., davon 10,27 Mio. € (20,1 Mio. DM) für Programm 2001) **18,09 Mio. € (35,39 Mio. DM)** (2003 insg., davon 9,56 Mio. € (18,7 Mio. DM) für Programm 2001) **8,53 Mio. € (16,69 Mio. DM)** (2004 insg., davon 7,26 Mio. € (14,2 Mio. DM) für Programm 2001) **1,28 Mio. € (2,5 Mio. DM)** (2005 insg., davon 1,28 Mio. € (2,5 Mio. DM) für Programm 2001)	a) 1./2. Anstrich keine Angaben 3. Anstrich **0,26 Mio. € (0,5 Mio. DM)** c) 1. Anstrich keine Angaben 2. Anstrich **0,51 Mio. € (1,0 Mio. DM)**
Laufzeit der Programme	b)c) keine Angaben	e) 31.12.2002	a) 1. Anstrich: bis 31.07.2001 2. Anstrich: bis 31.07.2002 b)-f) bis 31.07.2004 i) bis 2004/2005 j) bis 2007 k) bis 2003 l) bis 2004 m) bis 2005	a)b) 01.07.2000 – 30.06.2002 c) 01.11.2000 – 31.08.2002 i) 01.09.2001 – Ende der Ausbildung j) 01.10.2001 – Ende der Ausbildung	a) 1. Anstrich einmaliger Zuschuss 2. Anstrich keine Angaben 3. Anstrich abhängig von Ausbildungsdauer c) abhängig von Ausbildungsdauer

[1]) Das Mittelvolumen beinhaltet die Förderung der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe **a) Zusätzliche Ausbildungsplätze** **b) Ausbildung nach Konkurs** **c) Ausbildung im Verbund** **d) Mobilitätshilfe** **e-j) Sonstige Förderprogramme** **k, l) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2001 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001**	a) Ausbildung in **erstmals** ausbildenden **jüngeren Betrieben** c) **Verbund** von mindestens drei Partnern oder von mindestens zwei Betrieben e) **Außerbetriebliche** Ausbildung Jugendlicher ohne oder mit schwachem **Hauptschulabschluss** sowie **sozial benachteiligter** und **ausländischer** Jugendlicher f) Betriebliche Ausbildung **für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene einschließlich junger Frauen in sogenannten Männerberufen**	a) **Zusätzliche** Ausbildungsplätze für **Altbewerber/-innen**, die sich im Vorjahr oder früher bei der Arbeitsverwaltung vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht haben b) Betriebliche Ausbildung von **Konkurslehrlingen**, sofern diese Jugendlichen ohne Zuschuss keinen geeigneten Ausbildungsplatz finden c) **Betriebsverbünde** zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, soweit der Einzelbetrieb keine ausreichende Ausbildungsbefähigung besitzt e) Ausbildung bei **Existenzgründern/-innen** f) Ausbildung von **lern-** oder **leistungsbeeinträchtigten** Jugendlichen unter Aufrechterhaltung des durchschnittlichen Ausbildungsplatzbestandes (AKZ) g) **Außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit benachteiligten jüngeren Bewerbern/-innen**, die nicht betrieblich vermittelbar waren h) Ausbildung in **Gesundheitsfachberufen** zur Sicherung der Ausbil-	a) – Unternehmen, die **erstmalig** ausbilden, oder **in den letzten drei Kalenderjahren** nicht mehr ausgebildet haben oder **erstmals in dem jetzt zu fördernden neuen Berufsfeld** ausbilden – Ausbildungsplätze **über den eigenen Bedarf hinaus** – Ausbildverhältnisse in **frauenuntypischen** Berufen – Ausbildungsverhältnisse in **ausgewählten landestypischen** Berufen und Berufen mit **geringer** Ausbildungsintensität – Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten **neuen und neu geordneten Berufen** – Ausbildungsverhältnisse, die mit **Hauptschülern** abgeschlossen werden b) **Erstmalig** oder **zusätzlich** bereitgestellte Ausbildungsplätze für sog. **Konkurslehrlinge** c) **Ausbildungsverbünde** e) Betriebliche Ausbildungsverhältnisse im Rahmen des **Verbundmodells Multimedia**	c) **Programmteil 1** **Zusätzliche** betriebliche Ausbildung im **Verbund**- **Programmteil 2** Verknüpfung **außerbetrieblicher** und **betrieblicher** Ausbildung für benachteiligte Jugendliche im **Verbund** e) **Modellversuch „Lernortverbünde für IT- und Medienberufe"**; durch die Einrichtung von Leitstellen sollen, abgestellt auf die regionalen Besonderheiten, im Rahmen von Koordination und Kooperation aller an der Ausbildung Beteiligten Erfahrungen und Ressourcen zusammengeführt werden; Zielsetzung ist die nachhaltige Steigerung der Zahl der dualen Ausbildungsplätze in den IT- und Medienberufen f) Förderung der **beruflichen Integration langzeitarbeitsloser junger Erwachsener**; regionale Arbeits- und Bildungsangebote für die Zukunft langzeitarbeitsloser Jugendlicher (RABaZ); innerhalb dieses Programms wird u. a. die Begründung eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses gefördert	a) **Zusätzliche** Ausbildungsplätze für unversorgt gebliebene Ausbildungsstellensuchende im Rahmen des **Ausbildungskonsens NRW** c) Betriebliche Ausbildung im **Verbund** in Berufen nach BBiG/HWO mit mindestens 3-jähriger Ausbildungsdauer e) **Außerbetriebliche Ausbildung besonderer Gruppen** – unvermittelte Jugendliche mit schlechtem Hauptschulabschluss und sozialen Auffälligkeiten f) Programm **„Ausbildung fördern – Information – Beratung – Akquisition"**

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
		dungskapazitäten, hier u. a. Medizinisch-pharmazeutisch-technische/r Assistent/in i) Modellhafte Förderung von **betrieblichen Ausbildungsplätzen für alleinerziehende Mütter** unter 27 Jahren j) **Ausbildung statt Sozialhilfe**; außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit Sozialhilfeempfängern/-innen, die nicht älter als 28 Jahre und betrieblich nicht vermittelbar sind	k) **Aufstockung des Kofinanzierungsanteils** des Landes beim **Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001** l) **Erhöhung des prozentualen Landesanteils** an der Förderung der **überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU)**		
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Zuschussberechtigte sind gewerbesteuerpflichtige Betriebe, deren Gründung nicht länger als **drei** Jahre zurückliegt c) Zusätzlich zur Verfügung gestellter Ausbildungsplatz oder erstmalige Ausbildung in einem Beruf, für die der Antragsteller allein nicht die Ausbildungsberechtigung hätte e) Zuweisung durch die Berufsberatung des Hamburger Arbeitsamtes f) Zielgruppen: • Absolventinnen/Absolventen von berufsvorbereitenden Fördermaßnahmen, sofern sie weniger als den Realschulabschluss erworben haben,	a) Kleine und mittlere Unternehmen, Praxen der freien Berufe, Non-Profit-Organisationen, Verwaltungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts b) Betriebe der gewerblichen Wirtschaft c) Betriebe, Kammern, Verbände, Verwaltungen und sonstige Träger, die einen Ausbildungsverbund gründen e) Existenzgründer/-innen der gewerblichen Wirtschaft und der freien Berufe, die sich innerhalb 36 Monate vor Ende der Antragsfrist selbständig gemacht haben und im Jahr 2001 Ausbildungsplätze besetzen	a)-c) Unternehmen, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts betriebliche Ausbildungsverhältnisse nachweisen (geregelte Ausnahmen) **Eigenbedarf** bei zusätzlicher Ausbildung 10 % (bis 50 Arbeitnehmer) bzw. 8 % (ab 51. Arbeitnehmer) der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer e) – Unternehmen, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts betriebliche Ausbildungsverhältnisse in Multimedia-Berufen nachweisen (geregelte Ausnahmen)	c) Programmteil 1 Abschluss des Ausbildungsverhältnisses im Verbund, Zusätzlichkeit Programmteil 2 Abschluss des Ausbildungsverhältnisses im Verbund, Übergang von außerbetrieblicher Ausbildung über Praktikum in duale Berufsausbildung e) Der Modellversuch wurde landesweit ausgeschrieben; 13 Modellversuchsträger wurden ausgewählt f) Langzeitarbeitslose oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte junge Erwachsene	a) Ausbildungsunternehmen/-stätten c) Natürliche und juristische Personen 1.) die bisher nicht ausbilden, oder 3 Jahre vor Antragstellung nicht ausgebildet haben, oder 2.) bei denen bei einer 2. oder 3. Verbundausbildung die Voraussetzungen zu 1.) bei der ersten Ausbildung vorlagen e) Ausbildungsunternehmen/-stätten f) Juristische Personen des privaten/öffentlichen

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
	• Schüler/Schülerinnen ohne Hauptschulabschluss • Personen, die den Hauptschulabschluss nachträglich erworben haben • Absolventinnen/Absolventen der Förderschulen • Ausbildungsabbrecherinnen/Ausbildungsabbrecher, sofern sie ihr vorheriges Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit beendet und weniger als den Realschulabschluss erworben haben • Ausländerinnen, die weniger als den Realschulabschluss erworben haben • Ausländerinnen, die höchstens den Realschulabschluss oder einen vergleichbaren Abschluss aufweisen, in kaufmännischen Ausbildungsberufen, in denen der Anteil ausländischer Frauen besonders gering ist • andere benachteiligte Personen (z. B.: Haftentlassene) • Auszubildende aus dem Hamburger Ausbildungsprogramm (Übergang	f) Betriebe, Verwaltungen, sonstige Ausbildungseinrichtungen g) Träger von außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, die im Auftrag eines örtlichen Arbeitsamtes eine Gruppenmaßnahme zur außerbetrieblichen Ausbildung durchführen h) keine Angaben i) Qualifizierte gemeinnützige Projektträger j) Örtliche Sozialhilfeträger (ZE) nutzen geeignete Träger außerbetrieblicher Ausbildung und stellen die Gesamtfinanzierung	– Bildungsdienstleister, die als natürliche oder juristische Personen des Privaten Rechts im Rahmen eines Multimedia-Verbundes überbetriebliche Phasen einschließlich Akquisition und Verbundmanagement durchführen k) Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze in der betriebsnahen Variante l) Gesamtanträge der Kammern	unter 25 Jahren; Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses nach BBiG, HwO oder Seemannsgesetz	Rechts, deren Projekte an der Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsbetrieben und betrieblichen Ausbildungsplätzen orientiert sind mit den Förderschwerpunkten: – Akquisition von Ausbildungsplätzen – Beratung und Information von Unternehmen – Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung durch bedarfsgerechte Zusatzqualifikation – Beratung und Information von Ausbildungsplatzwerbern, Lehrpersonal und Eltern – Forcierung der Implementierung neuer Berufe- Verbesserung der Ausbildungsbeteiligung junger Frauen

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
	von der außerbetrieblichen in die betriebliche Ausbildung) • junge Frauen in Ausbildungsberufen, in denen im vorletzten Jahr mindestens 75 % junge Männer ausgebildet wurden				
Höhe der Förderbeiträge	a) Zuschuss in Höhe von **154 € (300 DM)** je Ausbildungsmonat c) Zuschuss von **154 € (300 DM)** je Ausbildungsmonat, zusätzlich einmalig bis zu **767 € (1.500 DM)** für Koordinationsaufwand e) Jahreskosten in Höhe von durchschnittlich rd. **12.500 € (24.400 DM)** pro Ausbildungsplatz (Begrenzung der Platzkosten durch einen Anteil niedriger bezuschusster Überhangplätze in den einzelnen Maßnahmen) f) Zuschuss in Höhe von **154 € (300 DM)** je Ausbildungsmonat, zusätzlich **767 € (1.500 DM)** Prämie bei erfolgreichem Abschluss in der vereinbarten Ausbildungszeit, jedoch in sogenannten Männerberufen keine Prämie für junge Frauen, die einen höheren Schulabschluss als den Realschulabschluss erworben haben	a) Zuschuss in Höhe von **1.533,88 € (3.000 DM) bis maximal 4.601,63 € (9.000 DM)** b) **2/3** der monatlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für maximal 6 Monate bei einer Restausbildungsdauer von länger als 6 Monate, bei 6 Monaten bzw. weniger als 6 Monate wird die volle Ausbildungsvergütung als Zuschuss gewährt c) Verbundbedingte Aufwendungen für zusätzliche Ausbildungsplätze; i.d.R. bis zu **2.556,46 € (5.000 DM)**, für Berufe, die in den letzten acht Jahren erstmals als anerkannte Ausbildungsberufe entstanden sind, bis zu **3.374,53 € (6.600 DM)** je Ausbildungsplatz/-jahr e) **1.227,10 € (2.400 DM)** bis maximal **3.681,30 € (7.200 DM)**, weibliche Jugendliche in atypischen Ausbildungsberufen **1.533,88 € (3.000 DM)** bis maximal **4.601,63 € (9.000 DM)**	a) 1. Anstrich: **511,29 € (1.000 DM)** für männliche, **1.022,58 € (2.000 DM)** für weibliche Auszubildende (Grundbeträge) 2. Anstrich: Grundzuschuss 3. Anstrich: **3.067,75 € (6.000 DM)** je Platz 4. Anstrich **1.533,88 € (3.000 DM)** je Platz 5. Anstrich **2.045,17 € (4.000 DM)** je Platz 6. Anstrich Grundzuschuss zuzüglich **511,29 € (1.000 DM)** je Platz b) Grundzuschuss; die Hälfte des Grundzuschusses bei g6 Monaten Ausbildungsdauer c) Grundzuschuss; – Einmaliger Zuschuss zu Personal- und Sachausgaben von **2.045,17 € (4.000 DM)**	c) Programmteil 1 **2.500 € (5.000 DM)** je Berufsausbildungsvertrag, höchstens **25.000 € (50.000 DM)** je Verbund Programmteil 2 einmalige Anschubfinanzierung in Höhe von **4.090 € (8.000 DM)** je Platz/ Teilnehmer/Ausbildungsvertrag e) Je Modellversuchsträger Personalkosten für zwei Mitarbeiter der Leitstelle für die Dauer des Modellversuchs; die Kosten des gesamten Modellversuchs belaufen sich auf **4,345 Mio. € (8,5 Mio. DM)** f) Für die Dauer der Ausbildung wird ein Integrationszuschuss bis zu **250 € (500 DM)** monatlich gewährt	a) rd. **7.669,38 € (15.000 DM)** pro Teilnehmer/-in und Jahr c) Zuschuss je Ausbildungsplatz in Höhe von **4.601,63 € (9.000 DM)** für die 1. Ausbildung **3.067,75 € (6.000 DM)** für die 2. Ausbildung **1.533,88 € (3.000 DM)** für die 3. Ausbildung im Verbund e) Kaufmännische/Gewerbliche Berufe: 1. Jahr – **11.248,42 €/11.759,71 €** 2. Jahr – **11.759,71 €/12.271,01 €** 3. Jahr – **12.271,01 €/12.782,30 €** 4. Jahr – **12,782,30 €/13.293,59 €** pro Teilnehmer/-in und Jahr f) Sach- und Peronalkostenzuschüsse, im Einzelfall bis zu 80 % der zuwendungsfähigen Gesamtkosten

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
		f) Zuschuss pro Jahr in Höhe von **1.840,65 € (3.600 DM)**, bzw. **920,33 € (1.800 DM)** im 4. Ausbildungsjahr, maximal **6.442,28 € (12.600 DM)**; Zuschuss für weibliche Jugendliche in atypischen Berufen pro Jahr in Höhe von **2.300,81 € (4.500 DM)**, bzw. **1.150,41 € (2.250 DM)** im 4. Ausbildungsjahr, maximal **8.052,85 € (15.750 DM)** g) Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung und zu den Personal-, Sach- und Verwaltungsausgaben analog der Vorschriften zu §§ 235, 240 bis 246 SGB III und der dazu erlassenen Durchführungsanweisung der Bundesanstalt für Arbeit h) keine Angaben i) Zuschüsse pro Ausbildungsplatz/-monat an Betriebe zwischen **102,26 € (200 DM)** und **153,39 € (300 DM)**, an die Auszubildenden zu den Kosten der Kinderbetreuung bis zu **204,52 € (400 DM)** und an die Projektträger bis zu **153,39 € (300 DM)** j) Festsetzung von **7.669,37 € (15.000 DM)** pro Platz / Jahr, gestaffelt nach Finanzkraft des Sozialhilfeträgers	für Koordinierungsstelle bei bis zu fünf Auszubildenden; **4.090,34 € (8.000 DM)** bei mehr als 5 Auszubildenden e) – **2.045 € (4.000 DM)** für Personalausgaben des Unternehmens, zuzüglich **1.023 € (2.000 DM)** Zuwendung zur Ausbildungsvergütung je Ausbildungsverhältnis mit einem Mädchen – **153 € (300 DM)** je Teilnehmer/Woche bei max. 30 Wochen für Personal- und Sachausgaben (keine Investitionen) des am Verbundmodell beteiligten Bildungsdienstleisters k) **0,511 Mio. € (1,0 Mio. DM)** für landesseitige Ergänzung des Gesamtprogramms l) **1,534 Mio. € (3,0 Mio. DM)** für landesseitige Aufstockung der Gesamtförderung		

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2001/2002 (Planzahl)	a) **100** (zum 1.8.2001) 100 (zum 1.8.2002) c) **100** (zum 1.8.2001) 100 (zum 1.8.2002) e) **240** (zum 1.9.2001) 240 (zum 1.9.2002) f) **105** (zum 1.8.2001) weitere Plätze je nach Mittelabfluss 105 (zum 1.8.2002)	a) **700** b) **250** c) **500** e) **500** f) **300** g) **70 (2001)** **40** h) **ca. 650** i) **90** j) **131**	a)-c) rd. **6.000** e) **400** k) keine Bezifferung in l) Plätzen möglich	c) Programmteile 1 **400** (2001) **400** (2002) Programmteil 2 **250** e) **2.000** In der Gesamtlaufzeit des Modellversuchs sollen ca. 2.000 Ausbildungsplätze zusätzlich geschaffen werden f) **250**	a) rd. **300** (Vermittlungsjahr 2000/2001) c) rd. **400** (Neuabschlüsse) e) **1.340** (davon 350 Neuabschlüsse) f) –
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2000/2001	a) **90** (zum 1.8.2000) c) **91** (zum 1.9.2000) e) **264** (zum 1.9.2000) **15** (zum 1.2.2001) f) **282** (zum 1.8.1999)	a) **919** b) **206** c) **314** e) **545** f) **312** g) **40** h) **700** i) **99** j) **117**	a) 1. Anstrich: **707** 2. Anstrich: **3.893** 3. Anstrich: **149** 4. Anstrich: **370** 5. Anstrich **192** 6. Anstrich **204** b) **225** c) **283** e) **55** k) keine Bezifferung in l) Plätzen möglich	c) Programmteil 1 **287** Programmteil 2 **250** e) keine Angaben f) **200**	a) **10** (Vermittlungsjahr 1999/2000) c) **581** e) **1.383** f) –
Veranschlagtes Mittelvolumen 2001	a) **0,6 Mio. € (1,08 Mio. DM)** (rd. 36 Monate) c) **0,9 Mio. € (1,65 Mio. DM)** (rd. 36 Monate) e) **7,5 Mio. € (14,6 Mio. DM)** (rd. 32 Monate) unter Berücksichtigung vorzeitiger Abbrüche und Übergänge in betriebliche Ausbildung f) **0,7 Mio. € (1,344 Mio. DM)** (rd. 36 Monate) einschließlich Prämie	a) **0,322 Mio. € (0,630 Mio. DM)** b) **0,575 € (1,125 Mio. DM)** c) **0,429 Mio. € (0,840 Mio. DM)** e) **0,207 Mio. € (0,405 Mio. DM)** f) **1,756 Mio. € (3,435 Mio. DM)** g) **0,268 Mio. € (0,525 Mio. DM)** h) **0,989 Mio. € (1,935 Mio. DM)** i) **0,178 Mio. € (0,350 Mio. DM)** j) **0,616 Mio. € (1,205 Mio. DM)**	a)-c) **8,0411 Mio. € (15,727 Mio. DM)** e) **1,8202 Mio. € (3,56 Mio. DM)** (Programme 2000 und 2001) k) **0,511 Mio. € (1,0 Mio. DM)** l) **1,534 Mio. € (3,0 Mio. DM)**	c) Programmteil 1 **1,0 Mio. € (2,0 Mio. DM)** Programmteil 2 **0,255 Mio. € (0,5 Mio. DM)** e) **1,27 Mio. € (2,5 Mio. DM)** f) **1,84 Mio. € (3,6 Mio. DM)**	a) **6,9 Mio. € (13,5 Mio. DM)** (36 Monate) c) **1,53 Mio. € (3,0 Mio. DM)** e) **14,18 Mio. € (27,74 Mio. DM)** f) **2,05 Mio. € (4,0 Mio. DM)**

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Veranschlagtes Mittelvolumen 2002	a) **0,6 Mio. € (1,08 Mio. DM)** (rd. 36 Monate) b) keine Angaben c) **0,9 Mio. € (1,65 Mio. DM)** (rd. 36 Monate) e) **7,5 Mio. € (14,6 Mio. DM)** (rd. 32 Monate) unter Berücksichtigung vorzeitiger Abbrüche und Übergänge in betriebliche Ausbildung f) **0,7 Mio. € (1,344 Mio. DM)** (rd. 36 Monate) einschließlich Prämie	a) **1,073 Mio. €** **(2,100 Mio. DM)** **1,073 Mio. €** **(2,100 Mio. DM)** (2003) **0,751 Mio. €** **(1.470 Mio. DM)** (2004) b) **0,383 Mio. €** **(0,750 Mio. DM)** c) **1,342 Mio. €** **(2,625 Mio. DM)** **1,086 Mio. €** **(2,125 Mio. DM)** (2003) **1,168 Mio. €** **(2,285 Mio. DM)** (2004) e) **0,690 Mio. €** **(1,350 Mio. DM)** **0,690 Mio. €** **(1,350 Mio. DM)** (2003) **0,483 Mio. €** **(0,945 Mio. DM)** (2004) f) – g) **0,894 Mio. €** **(1,750 Mio. DM)** **0,894 Mio. €** **(1,750 Mio. DM)** (2003) **0,629 Mio. €** **(1,225 Mio. DM)** (2004) h) – i) **0,301 Mio. €** **(0,590 Mio. DM)** **0,485 Mio. €** **(0,950 Mio. DM)** (2003)	a)-c) **3,7357 Mio. €** e) **1,6608 Mio. €** (Programme 2000 bis 2002) k) **nicht bezifferbar** l) **0,5112 Mio. €**	c) Programmteil 1 **1,0 Mio. € (2,0 Mio. DM)** Programmteil 2 **0,255 Mio. € (0,5 Mio. DM)** e) **1,27 Mio. € (2,5 Mio. DM)** **0,92 Mio. € (1,8 Mio. DM)** (2003) f) **1,84 Mio. € (3,6 Mio. DM)**	a) **6,9 Mio. €** (36 Monate) c) **1,02 Mio. €** e) **9,797 Mio. €** f) **1,5 Mio. €**

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
		0,657 Mio. € **(1,285 Mio. DM)** (2004) j) **1,073 Mio. €** **(2,100 Mio. DM)** **0,991 Mio. €** **(1,940 Mio. DM)** (2003) **0,460 Mio. €** **(0,900 Mio. DM)** (2004) **0,511 Mio. €** **(0,100 Mio. DM)** (2005)			
Laufzeit der Programme	a) 1998–2001 c) 1998–2001 e) grundsätzlich nicht begrenzt f) grundsätzlich nicht begrenzt	a) 2000–2003 b) 2000–2001 c) 2000–2003 e) 2000–2003 f) einjährig g) 2000–2003 h) 2001 i) 2000–2003 j) 2001–2005	a)-c) 2000–2002 e) unbefristet k) zunächst für 2001/2002 l) unbefristet	c) Programmteil 1 1998 bis 2003 (Ausbildungsdurchgänge) Programmteil 2 1998 bis 2000 (Ausbildungsdurchgänge) e) 1.10.2000–30.9.2003 f) bis 31.12.2003	a) unbegrenzt c) 2001–2004 e) unbegrenzt f) unbegrenzt

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe **a) Zusätzliche Ausbildungsplätze** **b) Ausbildung nach Konkurs** **c) Ausbildung im Verbund** **d) Mobilitätshilfe** **e, f) Sonstige Förderprogramme** **g) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2001 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001**	a) 1. Anstrich – Ausbildungsprämie für **Existenzgründer** 2. Anstrich – **Zusätzliche** betriebliche Ausbildung von Absolventen der **Berufsvorbereitung** und der **Sonderschulen** c) **Ausbildungsverbünde** zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze; Mindestausbildungsdauer im Partnerbetrieb: 3 Monate	a) Ausbildungsplätze in **jungen Unternehmen, die erstmalig ausbilden** b) Betriebliche Anschlussausbildung infolge eines **Konkurses** bzw. **Stillegung** oder **Schließung** des Erstausbildungsbetriebes c) **Ausbildungsverbünde** e) Schaffung **zusätzlicher** Ausbildungsplätze für jugendliche Schulabgänger/-innen mit **schulischen Defiziten und/ oder sozialen Problemen**	a) – **Zusätzliche** Ausbildungsplätze in kleinen Unternehmen – Ausbildungsplätze bei **Existenzgründern** und **erstmalig** Ausbildenden c) Betriebliche Ausbildungsplätze in **Ausbildungsverbünden** zur Erhöhung des Ausbildungsplatzpotenzials und Verbesserung der Ausbildungsqualität (Maßnahme: Überbetriebliche Lehrgänge, Förderungsdauer: bis zu 45 Wochen in gewerblich-technischen Berufen, bis zu 18 Wochen in allen übrigen Berufen) e) **„Externes Ausbildungsmanagement"** zur Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in kleinen und mittleren Betrieben (Unterstützung der Unternehmen bei Organisation und Durchführung der Berufsausbildung) f) **Zusatzqualifikationen**, die nicht Inhalt von Ausbildungsordnungen sind	a)b) Betriebliche Ausbildungsplätze – in Betrieben, die **erstmals ausbilden** – Übernahme aus **Betriebsstillegungen oder -einschränkungen** – bei **Übernahme** aus Berufsausbildung in **überbetrieblichen Einrichtungen** – Mädchen in **ausgewählten Berufen** – **benachteiligte** Jugendliche – **behinderte** Jugendliche –––––––– – Ausbildung **über** den **eigenen betrieblichen Bedarf** hinaus, in ausgewählten Berufen; f 7% Auszubildende; Betriebe g 20 Beschäftigte, die in den letzten 3 Jahren ausgebildet haben c) – Fremdausbildung in **Ausbildungskooperationen und Verbünden** zur Schaffung von Ausbildungsplätzen nach BBiG/HWO und zur Verbesserung der Ausbildungsqualität – Modellhafte Förderung von **Ausbildungsverbünden**	a) bis 04/2001 – „Migranten schaffen zusätzliche Lehrstellen" der Türkischen Gemeinde Schleswig-Holstein bzw. ab 05/2001 „Ausbildung und Integration für Migranten – AIM" der Türkischen Gemeinde Schleswig-Holstein **Zusätzliche** betriebliche Ausbildungsplätze in Unternehmen mit **ausländischen Betriebsinhabern und berufliche und soziale Integration von jungen Migranten/ Migrantinnen** – „Ausbildung statt Sozialhilfe" **Zusätzliche** Ausbildungsverhältnisse nach dem BBiG für **Sozialhilfeempfänger/-innen** bis zu Vollendung des 25. Lebensjahres c)Betriebliche Ausbildungsplätze im **Verbund** e)**Anschlussausbildung für Ausbildungsabbrecher/-innen** f) **Qualifizierung** und **Ausbildung** für **Frauen mit kleinen Kindern**	b) Ausbildungsplätze für Auszubildende aus Unternehmen, die **stillgelegt bzw. geschlossen** wurden c) **Betriebliche Ausbildungsverbünde, überbetriebliche Ergänzungslehrgänge**

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
				g) **„Landesergänzungsprogramm 2001"** zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung „Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001", Schaffung von Ausbildungsplätzen nach BBiG/HwO für noch nicht vermittelte, aber bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldete Ausbildungsplatzbewerber		
Kriterien, Antragsberechtigte	a) 1. Anstrich – Existenzgründer der gewerblichen Wirtschaft und Angehörige Freier Berufe, die bei Gründung einer ersten selbständigen Vollexistenz nach dem 31.12. 1995 (2001) bzw. 31.12. 1997 (2002) erstmals ausbilden 2. Anstrich – Mittelständische Betriebe und Angehörige Freier Berufe c) Betriebe, Angehörige Freier Berufe, Ausbildungsvereine und -gesellschaften	a) Ab dem 1.04.1993 neu gegründete Unternehmen, Praxen, Büros der Freien Berufe, die noch nicht ausgebildet haben b) c) Natürliche und juristische Personen e) Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in Unternehmen (ohne öffentlich-rechtliche Betriebe, ohne überwiegend öffentlichen Besitz); Zusätzlichkeit entfällt bei kleinen Handwerksbetrieben mit g5 Beschäftigten	a) – Kleine private Unternehmen mit bis zu 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Sitz in Sachsen; zusätzliche Ausbildungsplätze: Bedarf: 10 % Grenze – Kleinere und mittlere private Unternehmen mit bis zu 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Sitz in Sachsen: Existenzgründer (Existenzgründung in den letzten zwei Jahren/erstmalig ausbildende Unternehmen, die seit 1990 noch nicht bzw. noch nicht im betreffenden Berufsfeld (Anlage 1 Förderrichtlinie) ausgebildet haben	a)b) Private Unternehmen in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit, die Jugendliche mit Hauptwohnsitz in Sachsen-Anhalt ausbilden c) – Privatrechtliche Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit mit weniger als 250 Dauer-Vollzeit-Arbeitsplätzen und einem Jahresgesamtumsatz bis zu 40 Mio. ECU oder Jahresbilanzsumme von höchstens 27 Mio. ECU; keine Förderung öffentlich-rechtlicher Unternehmen und Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung sowie von Unternehmen des Bank-,	a) 1. Anstrich Betriebe mit ausländischen Inhabern 2. Anstrich Kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft oder der Freien Berufe (bis zu 250 Arbeitskräfte, Jahresumsatz bis 40 Mio. ECU oder Bilanzsumme bis 27 Mio. ECU, 25 % oder mehr des Kapitals oder der Stimmanteile nicht im Besitz eines oder mehrerer Unternehmen) c) Verein „Ausbilden im Verbund" e.V. in Trägerschaft der Kammern, Kreishandwerkerschaften und Verbände und der Deutschen Angestellten Akademie	b) Ausbildungsbetriebe mit Ausbildungsstätte in Thüringen sowie Ausbildungsbetriebe in an Thüringen angrenzenden Bundesländern, die Thüringer Lehrlinge einstellen c) Juristische Personen des privaten Rechts unter Beteiligung der Kammern oder die Kammern selbst als Körperschaften des öffentlichen Rechts

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
			c) Veranstalter der Lehrgänge bzw. Leitbetriebe in Verbünden e) Ausbildungsvereine, -ringe, -verbünde, -betriebe, freie Bildungsträger f) Veranstalter der Maßnahme	Versicherungsgewerbes mit mehr als 20 Dauerarbeitsplätzen im Gesamtunternehmen, der Bauindustrie und des Bauhandwerks, sofern für die Auszubildenden ein Anspruch auf Erstattung der Ausbildungskosten im Sozialkassen-/Umlageverfahren nach den jeweilig geltenden tarifvertraglichen Regelungen besteht g) Vorrang hat Ausbildung in betriebsnahen Kapazitäten (Verbünde, Ausbildungsringe, andere Träger); gefördert werden „Hochtechnologie"-Berufe bzw. Berufe, die profilgebend für die Wirtschaftsentwicklung in ST sind	e) Kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft oder der Freien Berufe f) keine Angaben	
Höhe der Förderbeträge	a) 1. Anstrich **2.556 € (5.000 DM)** pro Ausbildungsvertrag 2. Anstrich Zuschuss in Höhe von monatlich **153 € (300 DM)** je zusätzlichem Ausbildungsplatz, längstens für 36 Monate c) **2.556 € (5.000 DM)** pro Ausbildungsverhältnis im Verbund	a) – **1.540 € (3.012 DM),** wenn ein Unternehmen jünger als 8 Jahre ist bzw. 3.070 € (6.004 €), wenn ein Unternehmen jünger als 4 Jahre ist, bei einer Ausbildungszeit von 18 Monaten oder weniger, halbiert sich der Zuwendungsbetrag.	a) – **1.533,88 € (3.000 DM)** pro Platz – **2.500 € (5.000 DM)** pro Platz; **4.000 € (8.000 DM)** für Mädchen in ausgewählten gewerblich-technischen Berufen nach Anlage 2 der Richtlinie in kleinen Unternehmen	a)b) 1., 4., 7. Anstrich **1.278 € (2.500 DM)** für Mädchen **767 € (1.500 DM)** für Jungen 2., 3., 5., 6. Anstrich **2.556 € (5.000 DM)** für Mädchen, **1.534 € (3.000 DM)** für Jungen	a) 1. Anstrich Zuschuss zu den Personalkosten (2 Mitarbeiter) durch das AA Kiel und weitere Kostenbeteiligung (Personal,- Raum-, Reise- und Sachkosten) durch das Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr	b) **3.067,75 € (6.000 DM)** pro Platz für „Konkurslehrlinge" c) Förderung richtet sich nach Kosten- und Finanzierungsplan unter Berücksichtigung feststehender Fördersätze; förderfähig sind Personal- und Sachkosten, Miete sowie Fahrt- bzw. Reise

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
		b) **1.030,00 € (2.015 DM)** pro Platz bzw. **770,00 € (1.506 DM)**, wenn der ursprüngliche Vertrag 18 Monate bestanden hat c) Verbundbedingte Mehrkosten bis zu **5.110 € (9.994 DM)** pro Platz e) **1.534 € (3.000 DM)** je Ausbildungsvertrag **767 € (1.500 DM)** bei einer Ausbildungszeit von 18 Monaten oder weniger, mindestens noch 12 Monate; zusätzliche Finanzierung der Betreuung durch Bildungsträger	c) **90 € (180 DM)** pro Teilnehmer und Woche, **112,5 € (225 DM)** für Mädchen in gewerblich-technischen Berufen, **75 € (150 DM)** Verwaltungskostenpauschale e) Personal- und Sachkosten für je zwei Mitarbeiter bei 10 Projektträgern f) **5,11 € (10 DM)** pro Teilnehmerstunde für mindestens 40, maximal 120 Stunden je Teilnehmer und Ausbildungsjahr	2. Anstrich (Zusatz) **665 € (1.300 DM)**/Monat für Restausbildungsdauer (maximal 6 Monate) bei außerbetrieblicher Ausbildung c) – **71,58 € (140 DM)** je Woche in kaufmännischen und Dienstleistungsberufen, **92,03 € (180 DM)** je Woche in gewerblich-technischen Berufen; förderfähige Fremdausbildungsdauer: 1.-3. Ausbildungsjahr bis 33 Wochen (165 Arbeitstage); 4. Ausbildungsjahr bis 3 Wochen (15 Arbeitstage); erweiterte Förderung: 6 Wochen (30 Arbeitstage) in ausgewählten Berufen – Personal- und Sachausgaben g) Je Förderfall im 1. und 2. Ausbildungsjahr jeweils **5.621,21 € (11.000 DM)**, mit dem Ziel einer betrieblichen Ausbildung im 3. Ausbildungsjahr; im positiven Fall **2.300,81 € (4.500 DM)** an Träger als Aufwandsentschädigung für die weitere Koordination und	2. Anstrich Zuschuss bis zu 50 % des jährlichen Bruttoausbildungsentgelts, maximal **2.454,20 € (4.800 DM)** jährlich für die Ausbildungsdauer, maximal 42 Monate c) **1.278,23 € (2.500 DM)** pro Platz jährlich (für Koordinierung und Organisation des Verbundes) e) Zuschuss in Höhe von maximal **1.533,88 € (3.000 DM)** (6 Monate jeweils **255,65 € (500 DM)** f) Zuschuss in Höhe von rd. **7.669,38 € (15.000 DM)** jährlich für Unterbringungs-, Betreuungskosten und ggf. erhöhtes Ausbildungsgeld	kosten für die Geschäftsführung und Verwaltung betrieblicher Ausbildungsverbünde; bei Lehrgängen in einem Bildungszentrum, in einem Verbundbetrieb bzw. bei überbetrieblichen Ergänzungslehrgängen Gewährung i.d.R. einer Pauschale von **25,57 € (50 DM** in gewerblich-technischen Berufen bzw. **23,01 € (45 DM)** in Dienstleistungs-, Verwaltungs- und kaufmännischen Berufen pro Lehrgangstag/Teilnehmer

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
				Betreuung; im negativen Fall Fortsetzung der Ausbildung durch den Träger; Zuschuss in Höhe von **5.621,21 €** **(11.000 DM)**, bei 3-jähriger Ausbildung zusätzlich **2.812,11 € (5.500 DM)**		
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2001/2002 (Planzahl)	a) – Existenzgründer: **1.020** (2001) **1.020** (2002) – BVJ/Sonderschule: **240** (2001) **240** (2002) c) **20** (2001) **20** (2002)	a)–c) keine Angaben e) rd. **280**	a) – **4.500** – **4.300** c) rd. **2.000** Neuabschlüsse e) **500–600** f) **3.000**	a)b) **7.670** c) rd. **500–600** g) **350**	a) 1. Anstrich **30** 2. Anstrich **50** c) keine neuen Förderfälle e) **100** f) **60**	b) **800** c) 25 Verbünde mit 2.982 Mitgliedsunternehmen, 12.611 Auszubildenden, davon 1. Lehrjahr **4.151** Stand: 31.12.2001
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2000/2001	a) 1. Anstrich **1.005** (2000) 2. Anstrich **248** (2000) c) **22** (2000)	a)–c) keine Angaben e) **267**, darunter 116 Frauen	a) – **4.500** – **3.310** c) **1.697** Neuabschlüsse 5.764 (1. – 4. Ausbildungsjahr) kumulativ e) **289** f) –	a)b) **7.840** (Stand: 30.09.2001) c) **277** (Hhj. 2000) **360** (Hhj. 2001) (Stand: 30.09.2001) g) **487** BFS-Programm 2000 **669** BFS-Programm 1999	a) 1. Anstrich **150** (seit 1998) 2. Anstrich **26** (2001) c) seit 2000 keine neuen Förderfälle e) **63** (2001) **389** (seit 1998) f) keine Angaben	b) **789** c) 25 Verbünde mit 2.772 Mitgliedsunternehmen, 10.930 Auszubildenden, davon 1. Lehrjahr **3.610**

noch Tabelle 13: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2001/2002

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Veranschlagtes Mittelvolumen 2001	a) 1. Anstrich **2,8 Mio. € (5,5 Mio. DM)** 2. Anstrich **1,6 € (3,0 Mio. DM)** c) **0,089 € (0,175 Mio. DM)**	a)– c) **0,6 Mio. €** (1,25 Mio. DM) e) **1,41 Mio. € (2,75 Mio. DM)**	a) **18,66 Mio. € (36,5 Mio. DM)** (davon 9,46 Mio. € (18,5 Mio. DM) für Ausbildungsjahr 2000/2001 und 9,2 Mio. € (18,0 Mio. DM) 2001/2002) c) **7,16 Mio. € (14,0 Mio. DM)** e) **1,02 Mio. € (2,0 Mio. DM)** f) **0,51 Mio. € (1,0 Mio. DM)**	a)b) **5,1 Mio. € (10,0 Mio. DM)** Programm 2000/2001 c) **1,5339 Mio. € (3,0 Mio. DM)** g) **2,66 Mio. € (5,2 Mio. DM)** Programm „Berufsfachschule in Kooperation mit der Wirtschaft" **0,656 Mio. € (1,283 Mio. DM)** „Landesergänzungsprogramm 2001"	a) 1. Anstrich **135.843,61 € (265.786 DM)** 2. Anstrich **127.822,97 € (250.000 DM)** c) **101.854,46 €** e) **127.822,97 € (250.000 DM)** f) **365.573,70 € (715.000 DM)**	b) **2,3 Mio. € (4,5 Mio. DM)** c) **7,9 Mio. € (15,4 Mio. DM)[1]**
Veranschlagtes Mittelvolumen 2002	a) 1. Anstrich **2,6 Mio. € (5,0 Mio. DM)** 2. Anstrich **1,3 Mio. € (2,5 Mio. DM)** c) **0,05 Mio. € (0,1 Mio. DM)**	a)–c) **0,6 Mio. €** e) **1,4 Mio. €**	a) **18,66 Mio. € (36,5 Mio. DM)** (davon 9,46 Mio. € (18,5 Mio. DM) für Ausbildungsjahr 2001/2002 und 9,2 Mio. € (18,0 Mio. DM) 2002/2003) c) **7,67 Mio. € (15,0 Mio. DM)** e) **1,02 Mio. € (2,0 Mio. DM)** f) **1,53 Mio. € (3,0 Mio. DM)**	a)b) **4,1 Mio. € (8,0 Mio. DM)** c) **1,5339 Mio. € (3,0 Mio. DM)** g) **2,02 Mio. € (3,95 Mio. DM)** Programm „Berufsfachschule in Kooperation mit der Wirtschaft" **1,968 Mio. € (3,85 Mio. DM)** „Landesergänzungsprogramm 2001"	a) 1. Anstrich **51.129,19 € (100.000 DM)** 2. Anstrich **153.387,56 € (250.000 DM)** c) **33.404,23 €** e) **153.387,56 € (300.000 DM)** f) keine Angaben	b) **2,6 Mio. € (5,0 Mio. DM)** c) **8,2 Mio. € (16,0 Mio. DM)**
Laufzeit der Programme	a)-c) 2001/2002	a)-c) voraussichtlich bis 2005 e) voraussichtlich bis 2005	a) 1 Ausbildungsjahr c)e) Dauer der Ausbildung f) ab 01.09.2001 für ein Jahr	a)b) 2001/2002 c) zunächst keine Begrenzung g) 2001/2004	a) 1. Anstrich 1998–2001 2. Anstrich 1998–2006 c) 1997–2002 e) nicht befristet f) keine Angaben	b)-c) seit 2000 ohne zeitliche Begrenzung

[1]) Einschließlich überbetrieblicher Lehrgänge außerhalb des Verbundes: 1999: 2,3 Mio. DM; 2000: 2,9 Mio. DM; 2001: 3,5 Mio. DM, 2002: 3,5 Mio. DM

Tabelle 14: Schulentlassene aus den allgemeinbildenden Schulen[1]) sowie aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen und Fachgymnasien 2000 bis 2002

Land	Abgangsjahr[2])	Schulentlassene Insgesamt	Davon					
			Ohne Hauptschulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluss	Mit Fachhochschulreife	Mit allgemeiner und fachgebundener Hochschulreife	Übrige Schulentlassene[3])
Baden-Württemberg	2000	185.527	9.182	37.693	52.008	6.445	34.974	45.225
	2001	187.432	9.181	37.623	52.990	6.437	35.977	45.224
	2002	190.315	9.181	37.634	54.092	6.437	36.976	45.995
Bayern	2000	153.722	12.152	48.181	46.558	8.521	25.791	12.519
	2001	155.089	12.369	48.470	47.652	9.031	25.198	12.369
	2002	160.037	12.798	51.843	47.741	9.107	26.179	12.369
Berlin	2000	43.371	4.612	7.246	13.880	1.981	11.663	3.989
	2001	43.671	4.506	7.166	13.913	1.981	11.522	4.583
	2002	43.069	4.506	7.166	13.809	1.981	11.107	4.500
Brandenburg	2000	41.956	3.348	7.239	16.655	1.278	11.300	2.136
	2001	44.003	3.462	7.453	17.177	1.327	11.454	3.130
	2002	44.644	3.441	7.411	17.219	1.350	11.466	3.757
Bremen	2000	8.976	657	1.552	3.094	517	2.081	1.075
	2001	8.987	657	1.542	3.029	517	2.113	1.129
	2002	9.036	668	1.586	3.048	517	2.047	1.170
Hamburg	2000	22.484	1.884	3.368	5.702	1.742	5.296	4.492
	2001	22.305	1.995	3.368	5.624	1.485	5.256	4.577
	2002	23.090	2.106	3.664	5.746	1.559	5.352	4.663
Hessen	2000	79.826	6.468	13.685	28.266	5.246	18.876	7.285
	2001	80.486	6.591	13.862	28.529	5.246	18.974	7.284
	2002	80.657	6.591	13.945	28.817	5.246	18.774	7.284
Mecklenburg-Vorpommern	2000	32.868	3.123	5.750	12.928	1.056	7.124	2.887
	2001	27.056	3.122	5.877	13.325	1.008	837	2.887
	2002	33.120	3.122	5.877	13.741	1.189	6.197	2.994
Niedersachsen	2000	120.295	8.447	19.776	39.450	7.165	20.607	24.850
	2001	124.919	8.879	20.258	40.238	7.511	20.897	27.136
	2002	128.119	9.302	21.074	41.710	7.504	21.393	27.136
Nordrhein-Westfalen	2000	239.544	11.906	42.828	86.002	23.540	54.748	20.520
	2001	242.522	12.013	42.530	87.070	23.934	56.063	20.912
	2002	246.042	12.656	42.829	88.979	24.087	56.376	21.115
Rheinland-Pfalz	2000	53.453	4.284	13.697	19.843	2.350	11.051	2.228
	2001	54.235	4.395	14.012	20.340	2.404	10.858	2.226
	2002	55.562	4.395	14.216	20.895	2.510	11.350	2.196
Saarland	2000	14.274	1.109	3.075	4.324	1.860	2.562	1.344
	2001	14.487	1.138	3.094	4.406	1.900	2.571	1.378
	2002	14.762	1.169	3.180	4.491	1.911	2.621	1.390
Sachsen	2000	74.278	7.329	6.742	31.908	2.465	16.957	8.877
	2001	76.342	7.550	6.559	33.313	2.467	17.159	9.294
	2002	74.430	7.438	6.372	32.574	2.467	16.285	9.294
Sachsen-Anhalt	2000	46.428	4.704	4.442	19.979	1.505	9.940	5.858
	2001	36.947	4.478	4.432	20.003	1.006	1.040	5.988
	2002	42.858	3.697	2.540	20.097	1.465	9.071	5.988
Schleswig-Holstein	2000	33.935	2.854	9.419	10.937	1.790	7.297	1.638
	2001	34.709	2.950	9.712	11.274	1.802	7.296	1.675
	2002	35.933	3.052	10.089	11.713	1.878	7.490	1.711
Thüringen	2000	45.011	4.543	6.483	15.898	1.252	10.575	6.260
	2001	44.014	4.758	6.283	15.645	1.342	9.957	6.029
	2002	42.190	4.861	6.184	14.880	1.251	9.380	5.634
Bundesgebiet	**2000**	**1.195.948**	**86.602**	**231.176**	**407.432**	**68.713**	**250.842**	**151.183**
	2001	**1.197.204**	**88.044**	**232.241**	**414.528**	**69.398**	**237.172**	**155.821**
	2002	**1.223.864**	**88.983**	**235.610**	**419.552**	**70.459**	**252.064**	**157.196**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 1/15, Seite 317

[1]) Hauptschulen, Schularten mit mehreren Bildungsgängen, Realschulen, Gymnasien, Integrierte Gesamtschulen, Freie Waldorfschulen, Sonderschulen

[2]) Bis 2000 Ist-Zahlen

[3]) Schulentlassene mit Abgangszeugnis, ohne Angabe einer Zeugnisart und Differenz zwischen den Schulentlassenen mit zusätzlich erworbenem allgemeinbildenden Abschluss

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliches Schulwesen 2000/2001; Vorabmeldung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 15: Ausländische Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen 2000

Land der Staatsangehörigkeit	Ausländische Schüler und Schülerinnen										
	Insgesamt	Davon									
		Berufsschulen	Berufsvorbereitungsjahr/ Berufsgrundbildungsjahr	Berufsaufbauschulen	Berufsfachschulen	Berufsoberschulen/ Technische Oberschulen	Fachoberschulen	Fachgymnasien	Fachschulen	Fachakademien/Berufsakademien	Kollegschule Nordrhein-Westfalen
EU-Staaten	43.618	28.795	2.600	30	8.315	114	932	1.115	1.559	153	5
Darunter:											
Griechenland	9.680	6.404	508	8	1.986	17	210	270	260	16	1
Italien	21.152	14.436	1.442	16	3.885	34	317	461	538	20	3
Niederlande	829	500	24	–	166	1	29	24	84	1	–
Portugal	3.305	2.002	252	1	770	5	59	105	107	4	–
Spanien	3.342	2.177	188	1	655	9	63	67	159	23	–
Nicht-EU-Staaten	132.484	83.346	11.732	69	25.646	439	4.072	3.601	3.311	246	22
Darunter:											
Bosnien-Herzegowina	5.476	3.642	333	2	980	31	178	151	152	6	1
Jugoslawien[1])	12.530	8.150	1.549	7	1.990	46	274	264	228	21	1
Kroatien	10.347	7.135	304	18	1.715	80	346	417	306	25	1
Polen	4.966	2.682	346	–	1.152	18	262	201	287	13	5
Türkei	84.782	53.333	7.747	38	17.055	215	2.505	2.169	1.691	18	11
Sonstige Staaten	28.726	13.359	5.236	9	6.838	46	1.134	1.037	973	90	4
Alle Staaten[2])											
Anzahl	**204.828**	**125.500**	**19.568**	**108**	**40.799**	**599**	**6.138**	**5.753**	**5.843**	**489**	**31**
Prozent[3])	**7,6**	**7,0**	**17,2**	**16,9**	**9,8**	**5,8**	**6,4**	**5,9**	**4,1**	**6,5**	**7,5**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 2/1, Seite 318

[1]) Serbien und Montenegro
[2]) Einschließlich ohne Angabe
[3]) In Prozent aller (einschließlich deutscher) Schüler und Schülerinnen der jeweiligen Schulart

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 16: Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 1999 und 2000

Land	Jahr	Schüler und Schülerinnen			
		Berufsgrundbildungsjahr[1]		Berufsvorbereitungsjahr[2]	
		Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr Prozent	Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr Prozent
Baden-Württemberg	1999	212	–22,9	11.266	–3,0
	2000	202	–4,7	11.174	–0,8
Bayern	1999	4.959	–9,2	5.229	–6,9
	2000	4.517	–8,9	4.584	–12,3
Berlin	1999	20	–83,1	6.575	9,5
	2000	14	–30,0	6.959	5,8
Brandenburg	1999	–	–	–	–
	2000	–	–	–	–
Bremen[3]	1999	47	2,2	977	6,9
	2000	18	–61,7	978	0,1
Hamburg	1999	–	–	5.211	57,5
	2000	–	–	5.278	1,3
Hessen	1999	3.612	–7,6	3.223	–10,6
	2000	3.422	–5,3	4.763	47,8
Mecklenburg-Vorpommern	1999	–	–	4.882	3,7
	2000	–	–	5.408	10,8
Niedersachsen[4]	1999	13.065	–2,8	5.224	0,0
	2000	12.479	–4,5	5.846	11,9
Nordrhein-Westfalen	1999	8.913	2,0	4.507	8,4
	2000	11.769	32,0	5.799	28,7
Rheinland-Pfalz	1999	3.559	1,5	3.871	–5,1
	2000	3.549	–0,3	4.147	7,1
Saarland	1999	1.243	–15,2	306	–2,5
	2000	1.282	3,1	312	2,0
Sachsen	1999	2.144	18,1	8.272	–2,7
	2000	2.140	–0,2	8.360	1,1
Sachsen-Anhalt	1999	951	–2,1	3.617	0,9
	2000	1.102	15,9	3.937	8,8
Schleswig-Holstein	1999	577	–11,8	880	–0,6
	2000	422	–26,9	878	–0,2
Thüringen	1999	375	–19,7	4.566	6,5
	2000	320	–14,7	4.364	–4,4
Bundesgebiet	**1999**	**39.677**	**–2,9**	**68.606**	**2,7**
	2000	**41.236**	**3,9**	**72.787**	**6,1**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 2/2, Seite 319

[1]) Einschließlich Berufsgrundbildungsjahr an Berufssonderschulen und Berufsfachschulen

[2]) Einschließlich Berufsvorbereitungsjahr an Berufssonderschulen

[3]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

[4]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 1999/2000 und 2000/2001;
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 17: Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen[1]) nach Ländern und Geschlecht 1998 bis 2000

Land	Merkmal	Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen					
		Insgesamt			Weiblich		
		1998	1999	2000	1998	1999	2000
		Anzahl			Prozent		
Baden-Württemberg	Insgesamt	91.473	92.118	92.545	56,3	55,9	55,8
	1. Schuljahr	63.461	63.662	64.555	51,4	50,9	50,7
Bayern	Insgesamt	22.116	21.546	21.354	82,8	82,1	81,2
	1. Schuljahr	11.313	11.069	11.021	83,0	81,9	82,0
Berlin	Insgesamt	10.064	11.626	12.671	57,0	53,5	51,3
	1. Schuljahr	7.804	8.468	9.077	57,4	53,2	52,1
Brandenburg	Insgesamt	8.202	10.444	12.011	63,8	60,3	57,7
	1. Schuljahr	5.201	5.061	4.981	60,2	59,4	56,0
Bremen[2])	Insgesamt	4.635	4.501	4.278	52,8	52,7	51,0
	1. Schuljahr	2.752	2.516	2.343	54,0	54,1	51,1
Hamburg	Insgesamt	9.809	9.978	9.926	59,8	58,9	57,3
	1. Schuljahr	5.952	5.937	6.069	58,2	56,9	55,2
Hessen	Insgesamt	20.029	19.978	18.791	62,7	62,0	62,0
	1. Schuljahr	12.804	12.091	11.030	61,5	60,9	61,3
Mecklenburg- Vorpommern	Insgesamt	8.605	9.460	9.681	83,9	81,5	79,4
	1. Schuljahr	3.588	4.093	4.344	80,5	79,5	77,7
Niedersachsen[3])	Insgesamt	41.570	41.258	41.893	73,5	72,6	70,1
	1. Schuljahr	29.425	29.335	30.266	71,1	69,7	67,6
Nordrhein-Westfalen	Insgesamt	73.240	75.487	96.365	56,5	55,6	54,5
	1. Schuljahr	43.795	45.018	57.483	58,1	57,0	55,7
Rheinland-Pfalz	Insgesamt	17.204	17.241	17.182	58,7	57,0	55,7
	1. Schuljahr	9.889	9.851	10.017	58,9	56,4	54,5
Saarland	Insgesamt	4.929	5.031	4.902	58,8	56,9	55,3
	1. Schuljahr	2.944	2.991	2.926	58,6	55,0	55,5
Sachsen	Insgesamt	25.781	26.527	28.892	85,1	84,2	82,3
	1. Schuljahr	11.621	11.785	13.239	81,7	80,7	78,2
Sachsen-Anhalt	Insgesamt	15.962	16.751	15.249	72,2	71,1	71,4
	1. Schuljahr	9.497	8.731	7.809	71,9	71,5	72,4
Schleswig-Holstein	Insgesamt	10.674	11.111	11.455	62,5	62,2	61,3
	1. Schuljahr	5.846	6.066	6.453	60,9	61,1	60,0
Thüringen	Insgesamt	18.938	18.886	18.115	78,8	77,2	75,3
	1. Schuljahr	8.934	8.262	8.373	74,8	73,2	71,0
Bundesgebiet	**Insgesamt**	**383.231**	**391.943**	**415.310**	**64,9**	**63,9**	**62,4**
	1. Schuljahr	**234.826**	**234.936**	**249.986**	**62,1**	**60,9**	**59,7**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 2/3, Seite 320

[1]) Ohne Berufsgrundbildungsjahr, einschließlich Berufsfachschulzweige an Freien Waldorfschulen

[2]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

[3]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen; Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 18: Schulen sowie Schüler und Schülerinnen in den Berufen des Gesundheitswesens im Schuljahr 2000/2001

Beruf	Merkmal	Bundes-gebiet[1])	Baden-Württem-berg	Bayern	Berlin	Branden-burg	Bremen	Hamburg	Mecklen-burg-Vor-pommern[2])	Nieder-sachsen[2])	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt[2])	Schleswig-Holstein
Ergotherapeut/	Schulen	67	15	12	5	2	–	1	–	–	21	5	2	–	4
Ergotherapeutin	Schüler	5.585	1.286	1.096	237	130	–	40	–	–	1.866	418	117	–	395
	Männlich	927	167	188	21	25	–	–	–	–	356	59	21	–	90
	Weiblich	4.658	1.119	908	216	105	–	40	–	–	1.510	359	96	–	305
Diätassistent/Diätassistentin	Schulen	34	5	7	2	–	–	1	–	4	12	1	1	–	1
	Schüler	1.162	145	356	81	–	–	23	–	119	348	36	31	–	23
	Männlich	61	2	20	5	–	–	2	–	8	20	2	2	–	–
	Weiblich	1.101	143	336	76	–	–	21	–	111	328	34	29	–	23
Entbindungspfleger/	Schulen	46	8	7	2	–	–	1	–	10	10	3	2	2	1
Hebamme	Schüler	1.725	353	269	75	–	–	54	–	217	449	115	95	56	42
	Männlich	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Weiblich	1.725	353	269	75	–	–	54	–	217	449	115	95	56	42
Krankenpfleger/	Schulen	738	117	119	28	19	8	10	1	97	210	54	17	27	31
Krankenschwester	Schüler	53.504	7.478	9.772	3.330	1.922	582	1.462	58	6.185	14.651	3.357	1.035	1.580	2.092
	Männlich	9.942	1.301	1.734	589	311	90	275	8	1.081	3.070	575	231	333	344
	Weiblich	43.562	6.177	8.038	2.741	1.611	492	1.187	50	5.104	11.581	2.782	804	1.247	1.748
Kinderkrankenpfleger/	Schulen	160	24	26	5	3	1	4	–	22	49	11	5	5	5
Kinderkrankenschwester	Schüler	6.415	1.036	1.168	199	50	66	202	–	696	2.007	379	196	163	253
	Männlich	175	25	42	10	–	2	7	–	13	52	9	3	6	6
	Weiblich	6.240	1.011	1.126	189	50	64	195	–	683	1.955	370	193	157	247
Krankenpflegehelfer/	Schulen	93	7	19	1	2	–	5	–	8	32	9	1	5	4
Krankenpflegehelferin	Schüler	1.714	102	391	13	33	–	75	–	124	627	138	21	83	107
	Männlich	328	36	83	2	4	–	12	–	22	103	29	5	16	16
	Weiblich	1.386	66	308	11	29	–	63	–	102	524	109	16	67	91
Physiotherapeut/	Schulen	144	27	27	7[3])	7	–	2	–	34	39	–	–	1	–
Physiotherapeutin	Schüler	15.138	2.564	2.392	1.326[3])	528	–	133	–	2.669	3.676	1.013	132	111	594
	Männlich	4.069	739	625	339	100	–	27	–	693	1.033	291	34	10	178
	Weiblich	11.069	1.825	1.767	987	428	–	106	–	1.976	2.643	722	98	101	416
Masseur und medizinischer Bademeister/	Schulen	40	5	12	2	1	–	1	–	5	10	3	–	–	1
Masseurin und medizinische Bademeisterin	Schüler	1.417	175	522	101	12	–	52	–	113	287	136	–	–	19
	Männlich	604	78	211	25	5	–	21	–	49	136	70	–	–	9
	Weiblich	813	97	311	76	7	–	31	–	64	151	66	–	–	10
Logopäde/	Schulen	48	10	9	2	1	–	–	–	5	13	3	3	1	1
Logopädin	Schüler	2.202	479	400	113	57	–	–	–	202	679	132	83	16	41
	Männlich	206	44	31	9	3	–	–	–	18	78	11	5	2	5
	Weiblich	1.996	435	369	104	54	–	–	–	184	601	121	78	14	36
Medizinisch-technischer Assistent/	Schulen	10	–	–	1	–	–	1	–	7[4])	–	–	1	–	–
Medizinisch-technische Assistentin	Schüler	205	–	–	40	–	–	137	–	–	–	–	28	–	–
	Männlich	9	–	–	–	–	–	7	–	–	–	–	2	–	–
	Weiblich	196	–	–	40	–	–	130	–	–	–	–	26	–	–

noch Tabelle 18: Schulen sowie Schüler und Schülerinnen in den Berufen des Gesundheitswesens im Schuljahr 2000/2001

Beruf	Merkmal	Bundesgebiet[1])	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Mecklenburg-Vorpommern[2])	Niedersachsen[2])	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt[2])	Schleswig-Holstein
Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/ Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin	Schulen	61	11	14[5])	2	3	1[5])	–	–	–	19	4	1	3	3
	Schüler	3.649	670	634	268	137	51	–	–	319	923	266	36	159	186
	Männlich	325	90	66	30	7	2	–	–	24	50	25	6	11	14
	Weiblich	3.324	580	568	238	130	49	–	–	295	873	241	30	148	172
Medizinisch-technischer Radiologieassistent/ Medizinisch-technische Radiologieassistentin	Schulen	35	8	–	2	2	–	–	–	–	17	–	1	2	3
	Schüler	1.872	315	278	147	92	46	–	–	237	507	–	42	86	122
	Männlich	305	65	36	24	8	4	–	–	41	86	–	7	10	24
	Weiblich	1.567	250	242	123	84	42	–	–	196	421	–	35	76	98
Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/ Veterinärmedizinisch-technische Assistentin	Schulen	2	–	1	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–
	Schüler	105	–	20	–	–	–	–	–	73	12	–	–	–	–
	Männlich	5	–	1	–	–	–	–	–	2	2	–	–	–	–
	Weiblich	100	–	19	–	–	–	–	–	71	10				
Zytologie-Assistent/ Zytologie-Assistentin	Schulen	1	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Schüler	15	–	15	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Männlich	2	–	2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Weiblich	13	–	13	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Pharmazeutisch-technischer Assistent/ Pharmazeutisch-technische Assistentin	Schulen	30	–	7	1	1	–	–	–	–	16	4	1	–	–
	Schüler	3.315	–	971	103	67	–	–	–	–	1.817	328	29	–	–
	Männlich	97	–	19	5	–	–	–	–	–	57	16	–	–	–
	Weiblich	3.218	–	952	98	67	–	–	–	–	1.760	312	29	–	–
Andere medizinisch-technische Assistenten/ Andere medizinisch-technische Assistentinnen	Schulen	6	–	–	1	–	–	1	–	–	4	–	–	–	–
	Schüler	69	–	–	27	–	–	10	–	–	32	–	–	–	–
	Männlich	17	–	–	17	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Weiblich	52	–	–	10	–	–	10	–	–	32	–	–	–	–
Orthoptist/ Orthoptistin	Schulen	4	2	2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Schüler	33	16	17	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Männlich	8	8	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Weiblich	25	8	17	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Rettungsassistent/ Rettungsassistentin	Schulen	56	4	6	1	3	–	–	–	11	25	1	1	4	–
	Schüler	2.064	236	262	104	119	–	–	–	216	972	17	14	124	–
	Männlich	1.660	196	165	89	78	–	–	–	172	844	13	10	93	–
	Weiblich	404	40	97	15	41	–	–	–	44	128	4	4	31	–
Medizinischer Dokumentationsassisent/ Medizinische Dokumentationsassisentin	Schulen	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–
	Schüler	14	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	14	–
	Männlich	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Weiblich	14	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	14	–
Medizinischer Fußpfleger/ Medizinische Fußpflegerin	Schulen	2	–	1	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–
	Schüler	29	–	7	–	–	–	–	–	22	–	–	–	–	–
	Männlich	2	–	–	–	–	–	–	–	2	–	–	–	–	–
	Weiblich	27	–	7	–	–	–	–	–	20	–	–	–	–	–

noch Tabelle 18: Schulen sowie Schüler und Schülerinnen in den Berufen des Gesundheitswesens im Schuljahr 2000/2001

Beruf	Merkmal	Bundesgebiet[1])	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Mecklenburg-Vorpommern[2])	Niedersachsen[2])	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt[2])	Schleswig-Holstein
Altenpfleger/ Altenpflegerin	Schulen	130	–	–	–	–	–	1	–	–	127	–	2	–	–
	Schüler	11.833	–	–	–	–	–	23	–	–	11.640	–	170	–	–
	Männlich	1.999	–	–	–	–	–	4	–	–	1.966	–	29	–	–
	Weiblich	9.834	–	–	–	–	–	19	–	–	9.674	–	141	–	–
Insgesamt	**Schulen**	**1.708**	**243**	**270**	**62**	**44**	**10**	**28**	**1**	**204**	**605**	**98**	**38**	**51**	**54**
	Schüler	**112.065**	**14.855**	**18.570**	**6.164**	**3.147**	**745**	**2.211**	**58**	**11.192**	**40.493**	**6.335**	**2.029**	**2.392**	**3.874**
	Männlich	**20.741**	**2.751**	**3.223**	**1.165**	**541**	**98**	**355**	**8**	**2.125**	**7.853**	**1.100**	**355**	**481**	**686**
	Weiblich	**91.324**	**12.104**	**15.347**	**4.999**	**2.606**	**647**	**1.856**	**50**	**9.067**	**32.640**	**5.235**	**1.674**	**1.911**	**3.188**
Zum Vergleich 2000	Schulen	1.663	245	271	65	–	10	34	1	203	625	107	41	–	61
	Schüler	114.550	15.280	18.805	6.574	3.254	788	2.264	57	11.841	40.656	6.345	2.119	2.548	4.019
	Männlich	22.617	3.028	3.429	1.303	527	117	433	10	2.459	8.423	1.161	467	515	745
	Weiblich	91.933	12.252	15.376	5.271	2.727	671	1.831	47	9.382	32.233	5.184	1.652	2.033	3.274

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 2/4, Seite 321 ff.

[1]) Ohne Hessen, Sachsen und Thüringen; in Hessen wurden keine Daten erhoben.

[2]) Ohne die Schüler und Schülerinnen der Gesundheitsdienstberufe, die den Berufsfach- und Fachschulen zugeordnet wurden.
In Sachsen erfolgt der Nachweis bei den Berufsfachschulen.
In Thüringen erfolgt der Nachweis bei den Berufsfach- und Fachschulen.

[3]) Einschließlich Krankengymnast/Krankengymnastin

[4]) Einschließlich Medizinisch-technischer Radiologieassistent/Medizinisch-technische Radiologieassistentin und Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/Veterinärmedizinisch-technische Assistentin

[5]) Einschließlich Medizinisch-technischer Radiologieassistent/Medizinisch-technische Radiologieassistentin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, 2000/2001

Tabelle 19: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und ihr Anteil an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ländern 1997 bis 2000 [1])

Land	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000
	Anzahl				Prozent			
Baden-Württemberg	12.863	13.670	14.113	16.140	17,8	18,4	18,3	20,2
Bayern	15.058	17.147	18.517	20.373	15,8	17,4	18,4	19,8
Berlin	6.034	5.983	6.939	6.956	25,8	25,3	27,7	27,8
Brandenburg	4.842	4.884	4.941	4.867	22,1	23,0	22,9	22,9
Bremen	1.546	1.512	1.605	1.606	26,1	25,8	26,3	26,1
Hamburg	2.799	2.810	3.049	3.237	22,7	22,4	23,4	24,2
Hessen	8.018	8.134	9.266	10.400	19,6	19,3	21,3	23,5
Mecklenburg-Vorpommern	4.515	4.595	4.791	4.988	22,4	22,6	23,3	25,1
Niedersachsen	13.346	13.871	14.695	15.841	21,6	22,1	22,8	24,5
Nordrhein-Westfalen	28.609	29.768	32.794	35.190	23,3	23,5	24,7	26,1
Rheinland-Pfalz	5.805	6.509	7.260	8.151	19,5	21,0	22,6	24,9
Saarland	1.682	1.763	1.935	2.021	20,5	20,7	21,6	22,0
Sachsen	7.192	7.302	7.868	8.936	18,4	18,7	20,0	23,3
Sachsen Anhalt	5.224	6.010	5.911	6.285	21,6	24,5	23,8	26,0
Schleswig-Holstein	5.093	4.887	5.498	6.017	25,3	23,9	26,3	28,6
Thüringen	4.628	5.838	5.363	5.400	20,8	26,2	23,3	23,9
Alte Länder	**100.853**	**106.054**	**115.671**	**118.976**	**20,2**	**20,7**	**21,7**	**23,4**
Neue Länder und Berlin	**26.401**	**28.629**	**28.874**	**37.432**	**21,5**	**22,9**	**23,2**	**24,7**
Bundesgebiet	**127.254**	**134.683**	**144.545**	**156.408**	**20,5**	**21,3**	**22,1**	**23,7**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 2/5, Seite 324

[1]) Die für die Berechnung der Vertragslösungsraten erforderlichen neuen Verträgen setzen sich zusammen aus den am 31. Dezember bestehenden neuen Verträgen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsraten der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 20: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit

	Grundausbildungslehrgang (G)	Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildung- und Eingliederungschancen (BBE)	tip Lehrgang testen informieren probieren	Förderlehrgang (F)	Berufsbildungsbereich der Werkstatt für Behinderte (WfB)	Blindentechnische und vergleichbare Grundausbildung
Zielgruppe	Ausbildungsreife Jugendliche und junge Erwachsene (unabhängig von der erreichten Schulbildung), die – von der Berufsberatung nicht in eine Ausbildung vermittelt werden können (auch im Fall von Ausbildungsabbruch), – eine Berufsausbildung anstreben, aber ihre Berufswahlentscheidung noch nicht getroffen haben.	Jugendliche und junge Erwachsene, die nicht zur Zielgruppe der G- und F-Lehrgänge gehören, insbesondere: – sozial Benachteiligte, – Aussiedler und Ausländer, – Personen mit schwerwiegenden Bildungsdefiziten (auch im Fall von Ausbildungsabbruch), – An- und Ungelernte, – Jugendliche, die wegen vorübergehender Entwicklungsschwierigkeiten im physischen und psychischen Bereich der Belastung einer Berufsausbildung noch nicht gewachsen sind, – Strafentlassene und Strafgefangene.	Jugendliche und junge Erwachsene, die den Anschluss an das Berufsleben zu verlieren drohen oder bereits verloren haben, z.B. durch: – fehlende Motivation, – vielfache Bildungsdefizite, – soziale Beeinträchtigung, – Konflikte mit der Gesellschaft, – Straffälligkeit, – ehemalige Alkohol- und/oder andere Drogenabhängigkeit, – Abbruch beruflicher Bildung, – Scheitern in der Arbeit.	Behinderte, die – für eine Berufsausbildung in Betracht kommen, jedoch wegen ihrer Lernerschwernis (in einer nicht nur vorübergehenden Behinderung begründet) einer besonderen Förderung bedürfen (F1), – aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung für eine Berufsausbildung nicht in Betracht kommen, andererseits durch die Beschäftigung in einer Werkstatt für Behinderte unterfordert wären (F2/F3), – wegen der Dauer ihrer medizinischen Rehabilitation nicht mehr wettbewerbsfähig sind (F4).	Behinderte (unabhängig von Art und Schwere der Behinderung), die – nicht für eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in Betracht kommen (einschließlich besonderer Ausbildungsregelungen für Behinderte und Maßnahmen in Reha-Einrichtungen), – infolge einer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, – ohne Teilnahme an der Maßnahme nicht im Berufsbildungsbereich der WfB tätig sein können.	Insbesondere Blinde und Gehörlose, die eine spezielle technische Grundausbildung (Kommunikation, Orientierung, lebenspraktische Fertigkeiten) nicht im Rahmen des vorhergehenden Schulbesuchs erhalten haben.
Aufgaben und Ziele	– Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung, – Festigung der Motivation für eine berufliche Ausbildung, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, – Möglichkeit zur Überprüfung bzw. zum Treffen der Berufswahlentscheidung.	– Intensive Unterstützung, Stabilisierung der Persönlichkeit sowie Verstärkung der bildungsmäßigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung, – sofern eine Ausbildung nicht in Frage kommt, Vermittlung von fachpraktischen und fachtheoretischen Grundkenntnissen.	– Wecken und Fördern der Bereitschaft für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung oder Arbeitnehmertätigkeit sowie – Feststellung der Teilnahme an weiteren erforderlichen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen.	Über gezielte Hilfen eine dauerhafte Integration in Ausbildung und Arbeit erreichen.	– Durch planmäßige berufliche Bildung die Entwicklung, Erhöhung, Erhaltung oder Wiedergewinnung der Leistungsfähigkeit erreichen (unter Berücksichtigung der Weiterentwicklung der Persönlichkeit), – Befähigung zur Teilnahme am sozialen Leben, – Vorbereitung auf geeignete Tätigkeiten im Berufsbildungsbereich der WfB oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.	Durch spezielle Fertigkeiten Grundvoraussetzungen schaffen für die Teilnahme an nachfolgenden beruflichen Bildungsmaßnahmen oder für den beruflichen Ansatz des behinderten Menschen.
Dauer	2 bis 12 Monate	Bis 12 Monate	Höchstens 3 Monate	F1 bis 12 Monate F2 bis 24 Monate F3 bis 36 Monate F4 bis 6 Monate	Bis 24 Monate (einschließlich Eingangsverfahren)	Bis 12 Monate

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Tabelle 21: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 1999 bis 2001 in Mio. €

	1999 (Ist)		2000 (Ist)		2001 (Ist)
Bund	**662,07**	**Bund**	**653,73**	**Bund**	**764,72**
Bundesministerium für Bildung und Forschung	**395,93**	**Bundesministerium für Bildung und Forschung**	**428,48**	**Bundesministerium für Bildung und Forschung**	**565,03**
Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten Investitionen und laufende Zwecke (Mittel der EU 0,00)	59,42	Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten Investitionen und laufende Zwecke (Mittel der EU 0,00)	62,68	Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten Investitionen und laufende Zwecke (Mittel der EU 0,70)	43,03
Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen (§§ 2, 68 BAföG), (Bundesanteil)	143,21	Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen (§§ 2, 68 BAföG), (Bundesanteil)	153,64	Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen (§§ 2, 68 BAföG), (Bundesanteil)[1])	212,70
Förderung der Weiterentwicklung des Bildungswesens durch Modellprogramme, Leitprojekte und Ressortforschung im Bereich der beruflichen Bildung	22,14	Förderung der Weiterentwicklung des Bildungswesens durch Modellprogramme, Leitprojekte und Ressortforschung im Bereich der beruflichen Bildung	16,85	Weiterentwicklung des Bildungswesens durch Modellprogramme, Leitprojekte und Ressortforschung im Bereich der beruflichen Bildung	20,27
Förderung von Leistungswettbewerben	4,05	Förderung von Leistungswettbewerben	4,45	Förderung von Leistungswettbewerben	4,58
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	13,24	Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	13,55	Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	14,50
Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	1,85	Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	1,75	Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	0,12
Bundesinstitut für Berufsbildung	25,61	Bundesinstitut für Berufsbildung	28,52	Bundesinstitut für Berufsbildung	27,53
Internationaler Austausch sowie Stipendien und Marketing in der beruflichen Bildung	6,32	Internationaler Austausch sowie Stipendien und Marketing in der beruflichen Bildung	6,07	Internationaler Austausch sowie Stipendien und Marketing in der beruflichen Bildung[1])	7,67
Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)), (Bundesanteil) – Aktionsprogramme Lehrstellen Ost 1996, 1997 – Lehrstelleninitiative 1998, – Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999	94,72	Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)), (Bundesanteil) – Aktionsprogramme Lehrstellen Ost 1996, 1997, – Lehrstelleninitiative 1998, – Ausbildungsplatzprogramme Ost 1999, 2000	103,28	Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)), (Bundesanteil) – Lehrstelleninitiative 1998, – Ausbildungsplatzprogramme Ost 1999, 2000, 2001	98,56
Sonderprogramm Ausbildungsplatzentwickler und Regionalberatung berufliche Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	7,91	Sonderprogramm Ausbildungsplatzentwickler und Regionalberatung berufliche Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	9,15	Sonderprogramm Ausbildungsplatzentwickler und Regionalberatung berufliche Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	10,63
Fördermaßnahmen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung (Mittel der EU 0,00)	9,79	Fördermaßnahmen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung (Mittel der EU 0,00)	11,64	Fördermaßnahmen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung[1]) (Mittel der EU 3,08)	13,29
Strukturelle Innovationen in Bildung und Forschung Darunter:	2,07	Strukturelle Innovationen in Bildung und Forschung Darunter:	2,19	Strukturelle Innovationen in Bildung und Forschung Darunter:	7,73
– Programm Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel (Mittel der EU 1,69)	2,07	– Programm Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel (Mittel der EU 1,67)	2,03	– Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung (Mittel der EU 7,71)	6,52

noch Tabelle 21: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 1999 bis 2001 in Mio. €

	1999 (Ist)		2000 (Ist)		2001 (Ist)
– Progamm Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (Mittel der EU 0,00)	0,00	– Progamm Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (Mittel der EU 0,18)	0,16	– Progamm Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (Mittel der EU 1,33)	1,21
	0,00	Programm Neue Medien in der Bildung	9,10	Programm Neue Medien in der Bildung	9,36
Berufliche Eingliederung von deutschen Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlingen mit Hochschulabschluss sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler	5,60	Berufliche Eingliederung von deutschen Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlingen mit Hochschulabschluss sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler	5,61	Berufliche Eingliederung von deutschen Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlingen mit Hochschulabschluss sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler	5,58
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie	**261,54**	**Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie**	**220,65**	**Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie**	**195,14**
Förderung der Errichtung oder des Ausbaus von Einrichtungen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung (§ 1 Nr. 1 und 2 Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GA) [1])	alte Länder 1,55 neue Länder 30,36	Förderung der Errichtung oder des Ausbaus von Einrichtungen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung (§ 1 Nr. 1 und 2 Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GA) [1])	alte Länder 1,72 neue Länder 27,10	Förderung der Errichtung oder des Ausbaus von Einrichtungen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung (§ 1 Nr. 1 und 2 Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GA)[2])	alte Länder 0,66 neue Länder 25,98
Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk (Gewerbeförderungsprogramm)	42,95	Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk (Gewerbeförderungsprogramm)	46,02	Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk (Gewerbeförderungsprogramm)	41,55
Förderung der Errichtung, Modernisierung und Ausstattung von überbetrieblichen Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft und des sonstigen Dienstleistungsverkehrs (Gewerbeförderungsprogramm)	48,83	Förderung der Errichtung, Modernisierung und Ausstattung von überbetrieblichen Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft und des sonstigen Dienstleistungsverkehrs (Gewerbeförderungsprogramm)	43,46	Förderung der Errichtung, Modernisierung und Ausstattung von überbetrieblichen Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft und des sonstigen Dienstleistungsverkehrs (Gewerbeförderungsprogramm)	27,40
Förderung der Leistungssteigerung im Handwerk, Handel, Fremdenverkehrsgewerbe, in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie, im Verkehrsgewerbe und im sonstigen Dienstleistungsbereich	40,85	Förderung der Leistungssteigerung im Handwerk, Handel, Fremdenverkehrsgewerbe, in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie, im Verkehrsgewerbe und im sonstigen Dienstleistungsbereich	33,95	Förderung der Leistungssteigerung im Handwerk, Handel, Fremdenverkehrsgewerbe, in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie, im Verkehrsgewerbe und im sonstigen Dienstleistungsbereich	35,38
Förderung der beruflichen Qualifizierung des Mittelstandes (neue Länder), (Gewerbeförderungsprogramm)	2,05	Förderung der beruflichen Qualifizierung des Mittelstandes (neue Länder), (Gewerbeförderungsprogramm)	1,02	Förderung der beruflichen Qualifizierung des Mittelstandes (neue Länder), (Gewerbeförderungsprogramm)	–
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, (Bundesmittel)	30,12	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, (Bundesmittel)	34,15	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, (Bundesmittel)	44,74
BF-Darlehen[2])	0,92	BF-Darlehen[2])	–	BF-Darlehen[3])	–
ERP-Ausbildungsplätzeprogramm [1])	63,91	ERP-Ausbildungsplätzeprogramm [1])	33,23	ERP-Ausbildungsplätzeprogramm [2])	19,43

noch Tabelle 21: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 1999 bis 2001 in Mio. €

	1999 (Ist)		2000 (Ist)		2001 (Ist)
Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung	**4,60**	**Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung**	**4,60**	**Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung**	**4,55**
Maßnahmen der beruflichen Bildung junger Ausländer, insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen mit Internatsunterbringung und binationale Ausbildungsprojekte	4,60	Maßnahmen der beruflichen Bildung junger Ausländer, insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen mit Internatsunterbringung und binationale Ausbildungsprojekte	4,60	Maßnahmen der beruflichen Bildung junger Ausländer, insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen mit Internatsunterbringung und binationale Ausbildungsprojekte	4,55
Bundesanstalt für Arbeit[3])	**11.240,67**	**Bundesanstalt für Arbeit[3])**	**11.547,80**	**Bundesanstalt für Arbeit[4])**	**12.032,53**
Individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung	1.409,75	Individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung	1.498,00	Individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung	1.604,33
Darunter:		Darunter:		Darunter:	
– Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	318,25	– Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	360,40	– Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	404,93
– Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	329,70	– Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	354,93	– Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	388,47
– Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher[4])	761,80	– Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher[4])	782,67	– Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher [5])	810,93
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für behinderte Menschen[4])	2.273,99	Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für behinderte Menschen[4])	2.441,14	Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für behinderte Menschen[5])	2.610,48
Darunter:		Darunter:		Darunter:	
– berufliche Ersteingliederung (Kann) [5])	135,56	– berufliche Ersteingliederung (Kann) [5])	178,43	– berufliche Ersteingliederung (Kann) [6])	207,84
– berufliche Ersteingliederung (Pflicht)	1.324,80	– berufliche Ersteingliederung (Pflicht)	1.393,06	– berufliche Ersteingliederung (Pflicht)	1.465,81
– berufliche Wiedereingliederung (Kann)	335,59	– berufliche Wiedereingliederung (Kann)	395,92	– berufliche Wiedereingliederung (Kann)	369,20
– berufliche Wiedereingliederung (Pflicht)	477,44	– berufliche Wiedereingliederung (Pflicht)	516,73	– berufliche Wiedereingliederung (Pflicht)	568,43
Individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung	6.748,64	Individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung	6.807,75	Individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung	6.982,47
Darunter:		Darunter:		Darunter:	
– Weiterbildungskosten	2.703,66	– Weiterbildungskosten	2.680,35	– Weiterbildungskosten	2.778,12
– Unterhaltsgeld und Teilunterhaltsgeld (Mittel der EU 234,30)	4.044,98	– Unterhaltsgeld (Mittel der EU 190,47)	4.127,40	– Unterhaltsgeld (Mittel der EU 220,37)	4.204,35
Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen	3,51	Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen	9,17	Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen	22,40
Institutionelle Förderung	34,46	Institutionelle Förderung	32,93	Institutionelle Förderung	22,42
Förderung der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen	284,05	Förderung der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen	323,31	Förderung der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen	349,95
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit [6])	486,87	Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit [6])	435,42	Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit [7])	440,48
Länder	**183,23**	**Länder**	**195,93**	**Länder**	**224,99**
Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen	77,00	Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen	82,73	Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen [1])	114,53

noch Tabelle 21: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 1999 bis 2001 in Mio. €

	1999 (Ist)		2000 (Ist)		2001 (Ist)
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz)	11,50	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz)	9,92	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz)	12,62
Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)), (Landesmittel) • Aktionsprogramme Lehrstellen Ost 1996, 1997, • Lehrstelleninitiative 1998, • Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999	94,72	Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)), (Landesmittel) • Aktionsprogramme Lehrstellen Ost 1996, 1997, • Lehrstelleninitiative 1998, • Ausbildungsplatzprogramme Ost 1999, 2000	103,28	Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)), (Landesmittel) • Lehrstelleninitiative 1998, • Ausbildungsplatzprogramme Ost 1999, 2000, 2001	97,84

Fußnoten 1999:

[1]) BewilligteGA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 1999 (Bundesanteil)
[2]) Programm zum 26. April 1996 ausgelaufen; Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung von beruflichen Fortbildungsmaßnahmen
[3]) Im Vergleich zu Vorjahren mit veränderter Berechnungssystematik
[4]) Erläuterungsabschnitte der Benachteiligtenförderung ab 1999 auf getrennte Zweckbestimmungen (für Behinderte und Nichtbehinderte) verteilt
[5]) Enthält Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt
[6]) Nur Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und 9 (bei Quali-ABM nur Zuschüsse zur Qualifizierung) des Sofortprogramms enthalten; teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln

Fußnoten 2000:

[1]) BewilligteGA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2000 (Bundesanteil)
[2]) Programm zum 26. April 1996 ausgelaufen; Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung von beruflichen Fortbildungsmaßnahmen
[3]) Im Vergleich zu Vorjahren mit veränderter Berechnungssystematik
[4]) Erläuterungsabschnitte der Benachteiligtenförderung ab 1999 auf getrennte Zweckbestimmungen (für Behinderte und Nichtbehinderte) verteilt
[5]) Enthält Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt
[6]) Nur Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und 9 (bei Quali-ABM nur Zuschüsse zur Qualifizierung) des Sofortprogramms enthalten; teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln

Fußnoten 2001:

[1]) Soll-Zahl
[2]) BewilligteGA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2001 (Bundesanteil)
[3]) Programm zum 26. April 1996 ausgelaufen; Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung von beruflichen Fortbildungsmaßnahmen
[4]) Im Vergleich zu Vorjahren mit veränderter Berechnungssystematik
[5]) Erläuterungsabschnitte der Benachteiligtenförderung ab 1999 auf getrennte Zweckbestimmungen (für Behinderte und Nichtbehinderte) verteilt
[6]) Enthält Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt
[7]) Nur Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und 9 (bei Quali-ABM nur Zuschüsse zur Qualifizierung) des Sofortprogramms enthalten; teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln

Tabelle 22: Programm Begabtenförderung berufliche Bildung
– Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten nach Ausbildungsbereichen 1999 bis 2001 [1])

Ausbildungsbereich		Beteiligte zuständige Stellen 2001			Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten						Anteil der Stipendiaten und Stipendiatinnen an den Absolventen	
		Beteiligt	Nicht beteiligt	Beteiligungsquote	Aufnahmen				Fördersumme 2001	Anteil an der Gesamtfördersumme 2001	Absolventen 2000[4])	Aufnahmequote 2001
					1999[2])	2000[2])	2001[3])	Insgesamt				
		Anzahl		Prozent	Anzahl					Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel		**82**	**0**	**100,0**	**2.767**	**2.418**	**2.754**	**7.939**	**7.004.647**	**49,0**	**261.977**	**1,05**
Davon	Alte Länder	68	0	100,0	2.425	2.040	2.330	6.795	5.969.075	41,8	205.196	1,14
	Neue Länder	14	0	100,0	342	378	424	1.144	1.035.572	7,2	56.781	0,75
Handwerk		**55**	**0**	**100,0**	**1.423**	**1.438**	**1.539**	**4.400**	**5.092.413**	**35,6**	**160.317**	**0,96**
Davon	Alte Länder	42	0	100,0	1.220	1.204	1.254	3.678	4.126.583	28,9	120.081	1,04
	Neue Länder	13	0	100,0	203	234	285	722	965.830	6,8	40.236	0,71
Freie Berufe		**60**	**71**	**45,8**	**182**	**187**	**220**	**589**	**671.112**	**4,7**	**31.322**	**0,70**
Davon	Alte Länder	46	55	45,5	160	164	196	520	581.861	4,1	28.153	0,70
	Neue Länder	14	16	46,7	22	23	24	69	89.250	0,6	3.169	0,76
Sffentlicher Dienst		**42**	**102**	**29,2**	**83**	**87**	**127**	**297**	**297.082**	**2,1**	**11.314**	**1,12**
Davon	Alte Länder	35	74	32,1	80	75	116	271	269.809	1,9	9.629	1,20
	Neue Länder	7	28	20,0	3	12	11	26	27.273	0,2	1.685	0,65
Landwirtschaft		**9**	**8**	**52,9**	**114**	**93**	**100**	**307**	**208.990**	**1,5**	**8.392**	**1,19**
Davon	Alte Länder	8	6	57,1	110	88	98	296	204.410	1,4	7.837	1,25
	Neue Länder	1	2	33,3	4	5	2	11	4.579	0,0	555	0,36
Hauswirtschaft		**8**	**8**	**50,0**	**36**	**50**	**61**	**147**	**86.481**	**0,6**	**6.493**	**0,94**
Davon	Alte Länder	5	6	45,5	24	40	45	109	51.947	0,4	4.247	1,06
	Neue Länder	3	2	60,0	12	10	16	38	34.535	0,2	2.246	0,71
Seeschifffahrt		**0**	**1**	**0,0**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0,0**	**102**	**0,00**
Gesundheitsfachberufe		**1**	**0**	**100,0**	**180**	**290**	**340**	**810**	**925.438**	**6,5**	**41.828**	**0,81**
Davon	Alte Länder				147	241	298	388	779.336	5,5	32.648	0,91
	Neue Länder				33	49	42	124	146.102	1,0	9.180	0,46
Alte Länder		**205**	**141**	**59,2**	**4.167**	**3.852**	**4.337**	**12.356**	**11.983.021**	**83,9**	**407.893**	**1,06**
Neue Länder		**52**	**48**	**52,0**	**619**	**711**	**804**	**2.134**	**2.303.141**	**16,1**	**113.852**	**0,71**
Bundesgebiet		**257**	**190**	**57,5**	**4.606**	**4.563**	**5.141**	**14.490**	**14.286.162**	**100,0**	**521.745**	**0,99**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Tabelle 5/1, Seite 330

[1]) Stand: Januar 2002
[2]) Bereinigte Meldung der zuständigen Stellen
[3]) Vorläufige Meldung der zuständigen Stellen
[4]) Absolventen und Absolventinnen der am Förderprogramm teilnehmenden Stellen sowie gemeldete Absolventen und Absolventinnen der bundesgesetzlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen

7.4 Quellenverzeichnis

7.4.1 Gesetze, Verordnungen, Richtlinien

Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG – vom 23. April 1996 (BGBL. I. S. 623), zuletzt geändert durch Artikel 1 und 2 des Gesetzes vom 20. Dezember 2001 (BGBL. I S. 4029).

Ausbilder-Eignungsverordnung vom 16. Februar 1999 (BGBl. I S. 157)

Bericht der Bundesregierung für eine nachhaltige Entwicklung, BT-Drs. 14/7971 vom 3. Januar 2002

Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) vom 23. Dezember 1981 (BGBl. I S. 1692, in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. Januar 1994 (BGBl. I S. 78), zuletzt geändert durch Artikel 40 des Gesetztes vom 19. Juni 2001 (BGBL. I S. 1046)

Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), zuletzt geändert durch Artikel 40 des Gesetzes vom 10. November 2001 (BGBl. I S. 2992)

Beschäftigungspolitischer Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland 2000, BT-Drs. 14/2950

Beschluss des Deutschen Bundestages vom 26. Oktober 1989 zur Empfehlung des Ausschusses für Bildung und Wissenschaft zur Konzeption für die Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten, BT-Drs. 11/5050

Bundesanstalt für Arbeit: Anordnung des Verwaltungsrats der Bundesanstalt für Arbeit über die Förderung der beruflichen Weiterbildung (AFbW) vom 23. Oktober 1997

Bundesanstalt für Arbeit: Anordnung des Verwaltungsrats über die individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung – A Ausbildung –, 31. Änderungsverordnung zur A Ausbildung vom 26. Oktober 1995

Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Juni 1983 (BGBl. I S. 645, 1680), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 1. Juli 1997 (BGBl. I S.1609)

Bundesministerium für Bildung und Forschung – Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle", Bonn, Januar 2001 (http://www.bmbf.de)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung der Förderrichtlinien für das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf" (BQF-Programm) vom 13. November 2001, Bundesanzeiger Nr. 218 vom 22. November 2001 (wwww.bmbf.de oder www.dlr.de/pt)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung von Förderrichtlinien für das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken", Bundesanzeiger Nr. 203 vom 27. Oktober 2000 sowie Nr. 142 vom 2. August 2001 (www.bmbf.de oder www.dlr.de oder www.grimme-institut.de)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – Orientierungen zu dem Förderprogramm in den neuen Ländern vom 1. September 1999

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Förderkonzept Überbetriebliche Berufsbildungsstätten, Bonn 2001

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Vierter Bericht der Bundesregierung über die Lage der Behinderten und die Entwicklung der Rehabilitation vom 18. Dezember 1997, Drucksache 13/9514

Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1670)

Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten: 48. Sitzung des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages vom 12. Juni 1996, Protokoll Nr. 4856, Ausschussdrucksache 1580, Seite 105, TOP 15

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung – HwO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074)

Konzeption für die Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten, BT-Drs. 11/2824 vom 8. August 1989

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung (für zuständige Stellen im Berufsbereich öffentlicher Dienst) vom 31. Januar 1992, in der Fassung vom 11. November 1997

Richtlinien und besondere Nebenbestimmungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung vom 15. August 1991, in der Fassung vom 1. Januar 2002

Richtlinien zur Förderung von Ausbildungsplatzentwicklerinnen und Ausbildungsplatzentwicklern in Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Ost-Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen vom 28. Juni 1995 (BAnz. Nr. 135, S. 7969 vom 21. Juli 1995), geändert am 13. Oktober 1998

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft über die Gewährung von Zuwendungen zu den laufenden Kosten überbetrieblicher Ausbildungsstätten vom 31. Januar 1978, Bundesanzeiger Nr. 77 vom 22. April 1978 mit Änderungen vom 5. September 1988, BAnz. Nr. 173 vom 15. September 1988

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie zur Förderung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten vom 19. September 1973, Bundesanzeiger Nr. 211 vom 9. November 1973, mit Änderungen vom 30. November 1979, Bundesanzeiger Nr. 228 vom 20. Dezember 1979 (aktualisiert 1995)

Richtlinien zur Durchführung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Sofortprogramm – Richtlinien - SPR) vom 1. Dezember 1999 (BAnz. S. 19801) in der Fassung der Änderung vom 13. November 2001 (BAnz. S. 23981)

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 21. Juli 1999 (BGBl. I S. 1648)

Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen dem Thüringer Kultusministerium, dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur, den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern bei der Ausbildung in der dreijährigen berufsqualifizierenden Berufsfachschule vom 22. Juli 1998

Vereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Regierungen der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, der Freistaaten Sachsen und Thüringen sowie dem Senat von Berlin über ein Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001 vom 30. März 2001

Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Bankfachwirt/Geprüfte Bankfachwirtin vom 1. März 2000 (BGBl. I S. 193)

Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Fremdsprachenkorrespondent/Geprüfte Fremdsprachenkorrespondentin vom 23. Dezember 1999 (BGBl. I S. 10)

Verordnung zur Änderung der Verordnung über die berufliche Umschulung zum Geprüften Schädlingsbekämpfer/zur Geprüften Schädlingsbekämpferin vom 25. Februar 2000 (BGBl. I S. 144)

Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Taucher/Geprüfte Taucherin vom 25. Februar 2000 (BGBl. I S. 165)

Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands – Einigungsvertrag – vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Einigungsvertrages vom 23. September 1990 (BGBl. II S. 885, 889)

7.4.2 Literaturverzeichnis

Abicht, L./Bärwald, H./Preuss, B.: „Wellness – ein Freizeittrend als Auslöser neuer Qualifikationsentwicklungen"; in: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Gesundheit, Wellness, Wohlbefinden; Personenbezogene Dienstleistungen im Fokus der Qualifikationsentwicklung; Bielefeld 2001

Althoff, H.: Die statistische Erfassung der neuen Ausbildungsverträge und der Ausbildungsabbrecher – Zwei ungelöste Probleme der Berufsbildungsstatistik; in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 4, 2000/2001 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (www.bmbf.de)

Behrendt, E/Hagedorn, F./Michel, L.: Web-based-Training in kleineren und mittleren Unternehmen (Studie); Marl 2001

Beicht, U.: „Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1976 bis 2000"; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, 2001

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis Heft 3/2002; Auswertungen des gesamten Rücklaufs der Initialerhebung an Weiterbildungsanbieter (www.bibb.de)

Beuck, R./Harke, D./Voß, S.: „Qualitätsmanagement und Qualitätskriterien für die Bildungs- und Weiterbildungsberatung"; LASA-Studie Nr. 36 herausgegeben von der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH; Potsdam 2000

Beuck, R./Harke, D./Voß, S.: „Qualitätsmanagement und Qualitätskriterien für die Bildungs- und Weiterbildungsberatung"; Empfehlung des Arbeitskreises „Bildungs- und Weiterbildungsberatung" zu einem Anforderungsprofil und Fortbildungsangeboten für Bildungs- und Weiterbildungsberater-rInnen an den Deutschen Städtetag vom 10. Januar 2000

Biersack, W. u. a. (2001): „Arbeitssituation, Tätigkeitsprofil und Qualifikationsstruktur von Personengruppen des Arbeitsmarktes (BeitrAB 248); Nürnberg; Geschlechtsspezifische Differenzierungen der Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebungen auf der Ebene von Berufsgruppen

Bindel, G. und Bünemann de Falcon, R.: „Frühe Mutterschaft – eine Provokation?"; 1993

BMBF Publik, vgl. Innovations- und Transfereffekte von Modellversuchen in der beruflichen Bildung, Band 1, Bonn 2001 (www.good-practice.bibb.de)

Brater, M./Maurus; A: „Vom Bildungsträger zum Bildungsdienstleiter": Wie kann ein Bildungsträger marktfähige arbeitsintegrierte Lernangebote entwickeln und gestalten?"; in: Berufsbildung und Wissenschaft und Praxis (BWP), Jahrgang 30, Nr. 6, 2001

Braun,J./Fischer, L.: „Bedarfsorientierte Beratung in der Weiterbildung" – Technologische Entwicklung und Arbeitslosigkeit als Herausforderung für die Weiterbildungsberatung; München 1984

Brosi, W./Krekel, E./Ulrich, J.: „Sicherung der beruflichen Zukunft: Anforderungen an Forschung und Entwicklung – Ergebnisse einer Delphi-Studie", in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 1/2002

Brosi, W.: Vorausschätzung der Nachfrage nach Berufsausbildungsstellen 2001 bis 2015, in: Brosi, W./Troltsch, K./Ulrich, J. G.: Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen; Analysen und Prognosen; 2000 bis 2015; Bonn 2001

Brosi, W.: Vorausschätzung der Nachfrage nach Berufsausbildungsstellen 2001 bis 2015; in: Brosi, W./Troltsch, K./Ulrich, J. G.. (Hrsg.): Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen; Analysen und Prognosen 2000 bis 2015 (Forschung Spezial, Heft 2); Bielefeld 2001

BT-Drs. 13/8878 (Bericht der Bundesregierung zur „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung")

BT-Drs. 14/3319 (Bericht der Bundesregierung zur Umweltbildung)

Buchholt, S.: Wissenschaftliche Diskussionspapiere; Bundesinstitut für Berufsbildung; Der Generalsekretär (Hrsg.); Heft 51; Bonn 2001 (Studie: „Quantitativ und qualitativ strukturelle Aspekte bei neuen Ausbildungsberufen für den Dienstleistungsbereich – Chancen für das Bildungs- und Beschäftigungssystem)

Bundesanstalt für Arbeit: „Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung (DEÜV)" vom 1. Januar 1999; vgl. Runderlass vom 10. April 2001 – III a 6 – 4204 (30) / 4000.2 (4)., in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 49. Jahrgang, Nummer 5, Nürnberg, Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf der Basis des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung nach der neuen DEÜV (Runderlass vom 10. April 2001)

Bundesanstalt für Arbeit: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Sonderheft Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik (jährlich)

Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen; Ausbildungsvermittlung; Berichtsjahr 2000/01; Nürnberg, Tabelle 12

Bundesanstalt für Arbeit: Ausbildungsmarkt 2000/2001: Ergebnisse, Einschätzungen, Folgerungen aus Sicht der Arbeitsvermittlung; Nürnberg (Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Heft 48/2001), Abschnitt 1.6.

Bundesanstalt für Arbeit: Bericht „Berufsberatung – Aktivitäten, Ausbildungsstellenmarkt, Statistik" (jährlich)

Bundesanzeiger Nr. 16 a vom 26. Januar 1999: Bekanntmachung über die Verordnung über die Berufsausbildung im Gastgewerbe nebst Rahmenlehrplan; Ausbildungsprofil

Bundesanzeiger Nr. 180 a vom 25. September 1998: Bekanntmachung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien nebst Rahmenlehrplan; Ausbildungsprofil

Bundesgesetzblatt vom 5. Januar 1994, Teil 1, Nr. 1: Verordnung über die Berufsausbildung zum Technischen/zur Technischen Zeichnerin

Bundesgesetzblatt vom 23. Juni 2000, Jahrgang 2000, Teil I, Nr. 27, Seite 863, Erste Verordnung zur Änderung über die Berufsausbildung zum Technischen Zeichner/zur Technischen Zeichnerin vom 19. Juni 2000

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Faltblatt zu der Modellvorhabenreihe: Lernende Organisation; Bonn 2001; Bau, H./Schemme, D. (Hrsg.): „Auf dem Weg zur Lernenden Organisation; Lern- und Dialogkultur im Unternehmen", Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.); Bonn 2001

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Faltblatt zum Modellvorhabenschwerpunkt: Prozessorientierung in der beruflichen Bildung; Bonn 2001

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Perspektiven der Berufsbildungsforschung; Das neue mittelfristige Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung; Der Generalsekretär; Bonn 2001

Bundesinstitut für Berufsbildung; Der Generalsekretär (Hrsg.): BIBB Agenda 2000plus; Impulse für die Berufsbildung; Bielefeld 2000

Bundesinstitut für Berufsbildung: Buch „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze – Good Practice in den neuen Bundesländern" sowie Sonderausgabe der Zeitschrift KOMPETENZ (www.regiokom.de.)

Bundesinstitut für Berufsbildung: Ergebnisse des ersten Weiterbildungsinnovationspreises (WIP), veröffentlicht Ende 2000 unter dem Titel „Qualifikationsprofile innovativer Weiterbildung – Methode und Ergebnisse des WIP 2000"

Bundesinstitut für Berufsbildung: Forschungsprojekt „Beitrag der kaufmännischen Berufsbildung zur unternehmerischen Selbstständigkeit"

Bundesinstitut für Berufsbildung: Forschungsprojekt „Berufswege im Berufsfeld Gesundheit und Soziales: Weiterbildung als Element beruflicher Entwicklungsplanung (Strukturanalyse beruflicher Weiterbildung)"

Bundesinstitut für Berufsbildung: Forschungsprojekt „Entscheidungshilfen zur lernfördernden Gestaltung von Facharbeiterplätzen durch Medien"

Bundesinstitut für Berufsbildung: Forschungsprojekt „Faktoren für den Erfolg bei Abschlussprüfungen im dualen System"

Bundesinstitut für Berufsbildung: Forschungsprojekt „Innovative Technologien und auftragsorientiertes Lernen im Handwerk am Beispiel des Sanitär-, Heizungs- und Klima-Handwerks – SHK"

Bundesinstitut für Berufsbildung: Forschungsprojekt in Zusammenarbeit mit der Forschungsgruppe SALSS, Bonn: „Mehr Ausbildungsplätze in wachsenden Dienstleistungsbereichen"; in einem gestuften Verfahren wurden Betriebe schriftlich und zu besonderen Themen mündlich befragt; vgl. hierzu auch: Westhoff, G.: „Mehr Ausbildungsplätze in wachsenden Dienstleistungsbereichen – kann Forschung hierzu einen Beitrag leisten?"; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 4, 2000; Schöngen, K.: „Steigender Anteil an Dienstleistungen - eine Chance für mehr Ausbildung und Beschäftigung"

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Jugendliche ohne Berufsausbildung; BIBB/EMNID-Untersuchung; 1999

Bundesministerium für Bildung und Forschung: „Anschluss statt Ausschluss: IT in der Bildung"; Bonn, August 2000

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Broschüre „Europäischer Bildungsraum"; ftp://ftp.bmbf.de/europaeischerBildungsraum.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Jugendliche ohne Berufsausbildung – Eine BIBB/EMNID-Untersuchung"; 1999

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Programm „Innovative Arbeitsgestaltung" (www.bilanzierung-arbeitsgestaltung.de)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Programm „Neue Medien in der Bildung", das „Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen" und die Leitprojekte als Bestandteil des Handlungskonzepts „Anschluss statt Ausschluss – IT in der Bildung"

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Projekt „Aufbau eines Kompetenzzentrums zur Unterstützung regionaler und überregionaler IT-Bildungsnetzwerke" der IG Metall und des Arbeitgeberverbandes BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.)

Bundesministerium für Bildung und Forschung; ergänzende Projekte zum Programm „Neue Medien in der Bildung"

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Recherche zur Vereinbarkeit von Berufsausbildung und früher Mutterschaft; 1996

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Programm „Neue Lernkonzepte in der dualen Berufsausbildung"; siehe zur prozessorientierten Berufsausbildung (www.gab.uni-bremen.de, www.mv-pro.de)

Carl Duisberg Gesellschaft gemeinsam mit dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung; Publikation: „Innovationen nationaler Berufsbildungssysteme von Argentinien bis Zypern"

Davids, S. u. a. (Hrsg.): „Einige Überlegungen zur Nachqualifizierung junger Frauen" in: Junge Erwachsene qualifizieren; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung 29; Bielefeld 1997

Deutscher Städtetag/Städtetag Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung – Aufgaben und Perspektiven – Dokumentation der 3. Fachtagung beim Deutschen Städtetag 1994 in Köln, vervielfältigtes Manuskript, Köln 1994, Anhänge 5.1 und 5.2; Arbeitskreis „Bildungs- und Weiterbildungsberatung beim Städtetag NW": Positionspapier „Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung" sowie Papier „Bildungs- und Weiterbildungsberatung als kommunale Dienstleistung"

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Computer- und Internetnutzung hängen stark von Einkommen und Bildung ab, Wochenbericht des DIW, Nr. 41 vom 12. Oktober 2000

Ebbinghaus, M./Schmidt, J.U.: Praxishandbuch. Integrierte Prüfung bei Technischen Zeichnern und Technischen Zeichnerinnen", Bundesinstitut für Berufsbildung, 2000

Engelbrech, G. (1996): „Die Beharrlichkeit geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation": Betriebliche Berufsausbildung und geschlechtsspezifische Einkommensentwicklung beim Berufseinstieg in den 80er Jahren; in: Liesering, S./Rauch, A. (Hrsg): „Hürden im Erwerbsleben"; Aspekte beruflicher Segregation nach Geschlecht (BeitAB 198); Nürnberg

Euler, D./Berger, K. u. a.: Kooperation der Lernorte im dualen System der Berufsbildung; Bericht über eine Auswertung von Modellversuchen; Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.), Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 73, 1999

Gidion, Kuwan, Schnalzer, Waschbüsch 2000, Band 2 der FreQueNz-Buchreihe „Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten. Eine genaue Darstellung zur Methodik des Ade-Bar-Projekts findet sich in dem Band „Spurensuche in der Arbeit - Ein Verfahren zur Erkundung künftiger Qualifikationserfordernisse; Bielefeld 2000

Häder, M./Häder, S.: „Die Delphi-Technik in den Sozialwissenschaften"; Methodische Forschungen und innovative Anwendungen; Wiesbaden 2000

Hahne, K.: „Kundenorientierung im Handwerk der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Umsetzung eines Leitbildes in Aus- und Weiterbildung"; in: Gruner, S./Herkner, V./Pahl, J.-P. (Hrsg.): Bildungs- und Qualifizierungsaspekt „Kundenorientierung"; Bremen 2001

Hahne, K.: „Zwei wegweisende Zukunftspfade – erster berufspädagogischer Workshop zur Funktion und Bedeutung der Herstellerschulung im SHK-Handwerk", in: ZS Sanitär und Heizungstechnik (SHT), Heft 3, 1999

Harke, D./Krüger, H.: Akzente der Weiterbildungsberatung in den ostdeutschen Bundesländern; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 4, 1995; siehe auch Harke, D./Krüger, H.: „Weiterbildungsberatung in den neuen Bundesländern". Entwicklung und Leistungen unterstützender Strukturen für die Weiterbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 45; Berlin und Bonn 1999

Heine, C./Durrer, F.: Computer und neue Medien in der Schule, HIS Kurzinformation A5/2001

Hensge, K.: „Einführung in die Gruppenarbeit"; in: Cramer/Schmidt/Wittwer (Hrsg.): Praxis Know-how für Ausbilder, Handlungsfelder betrieblicher Bildungsarbeit; Köln 2000

Hinz, Th./Schübel, Th. (2001): „Geschlechtersegregation in deutschen Betrieben"; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 34. Jahrgang

Holst, E./Schupp, J. (2001): „Erwerbsverhalten von Frauen": Trotz Annäherung immer noch deutliche Unterschiede zwischen Ost und West; in: Wochenbericht des DIW 42/2001 in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 5, 2001

Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität Sankt Gallen, Guisandstraße 9, CH-9000 St. Gallen (www.blk-kolibri.de.)

Jansen, R. (Hrsg.): „Die Arbeitswelt im Wandel"; weitere Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999 zur Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland; Bielefeld 2000; Informationen zur BIBB/IAB-Erhebung sind im Internet zu finden unter www.bibb.de

Kochs, H., Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU), Köln

KPMG Consulting; MMB Michel Medienforschung und Beratung; Psephos Institut für Wahlforschung und Sozialwissenschaft: E-Learning zwischen Euphorie und Ernüchterung; Eine Bestandsaufnahme zum E-Learning in deutschen Großunternehmen; November 2001

Krekel, E.M/Ulrich, J.G. (1996): „Qualifizierungs- und Berufschancen von Nachwuchskräften mit Studienberechtigung"; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 25. Jahrgang, Heft 4

Land Hessen und Europäische Union (ESF): „Grundsätze für die Gewährung von Zuschüssen des Landes Hessen und der Europäischen Union (ESF) zur modellhaften Förderung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für allein erziehende Mütter unter 27 Jahren"; Wiesbaden 29. Februar 2000

Landesinstitut Schleswig-Holstein für Praxis und Theorie der Schule, Schreberweg 5, 24199 Kronshagen (www.innovelle-bs.de.)

Melms, B.: „Relevanz rechtlicher Regelungen für die Qualitätssicherung in der Weiterbildung auf Länderebene"; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.); Bielefeld 2002

Mertineit, K.-D./Nickolaus, R./Schnurpel, U: „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung", Universität Hannover, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.); Bonn 2001 (siehe auch im Internet: www.blk-kongress.de; www.bmbf.de; www.bibb.de/nachhaltigkeit/internationales/horizonte; www.bibb.de/nachhaltigkeit/aktionsprogramm)

Modellvorhabenprogramm für berufliche Schulen: www.blk-bonn.de, www.itb.uni-bremen.de/projekte/blk/programmtraeger.htm bzw. www.isb.bayern.de/bes/modell)

Nickolaus, R. et al.: Innovations- und Transfereffekte von Modellversuchen in der beruflichen Bildung, Band 1 (Ergebnisse) und Band 2 (Fallstudien); Bundesministerium für Bildung und Forschung; Bonn 2001

Parmentier, K./Schade, H.J./Schreyer, F.: „Berufe im Spiegel der Statistik", Beschäftigungen und Arbeitslosigkeit 1993 - 1997; Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 60; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1998 sowie Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für das Jahr 1998; Nürnberg 1999

Puhlmann, A.: „Objektive Chancenlosigkeit? Individuelles Versagen? Zur Berufslosigkeit junger Frauen in den alten und neuen Bundesländern"; in: Wirtschaft und Berufserziehung 8/93

RdErl. vom 8. Januar 1998 – Ic5 – 6530A/5390/71097, Ziffer 7.4

Regionale Arbeitsämter: „Förderung und Effizienz von Verbundausbildung: Schriftliche Befragung der regionalen Arbeitsämter, Landesministerien und Bewilligungsstellen"; 2 Bände: Bericht und Tabellenband; Manuskript; Bonn 2001

Rein, V.: „Electronic Commerce – Neue Anforderungen an die Qualifizierung von Kaufleuten"

Schlottau, W.: „Verbundausbildung sichert hochwertige Ausbildungsplätze"; in: Cramer/Schmidt/Wittwer (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch; Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung; 36. Ergänzungslieferung; Köln 2000

Schüle, H.: E-Learning und Wissensmanagement in deutschen Großunternehmen; Göttingen 2001 (Studie, aus www.unicmind.com am 12. Juli 2001)

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 1999 bis 2015 (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 152); Bonn, Februar 2001

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Heft 1 und 2; Auswertung zu Schulentlassenen aus allgemein bildenden und beruflichen Schulen für die Jahre 2000 (Ist-Zahlen) und 2001 (Prognose lt. Arbeitsmaterial zur KMK-Dokumentation Nr. 152) nach Arbeitsamtsbezirken; Stand September 2001

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung (jährlich)

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen, Schuljahr 1998/1999; die zugehörige Arbeitsunterlage des Statistischen Bundesamts

Statistisches Bundesamt: Bildung im Zahlenspiegel 2000, Ziffer 5.2

Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 1999

Staudt, E.; Kriegsmann, B.: Weiterbildung: Ein Mythos zerbricht, in: Berichte aus der angewandten Innovationsforschung, No 178, Staudt, Erich (Hrsg.); Bochum 1999

Stiftung Warentest: Bildungstests in: test spezial 01/98

Troltsch, K./Ulrich, J. G.: Aufholjagd im Osten? Duale Ausbildung in Ostdeutschland erfolgreicher als bisher vermutet; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, 2001

Ulrich, J.G.: „Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung; nur eine Utopie oder bereits Wirklichkeit?”; in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 24. Jahrgang, Heft 1, 2001

Ulrich, J.G.: „Sind wir ausreichend für unsere Arbeit gerüstet? Besondere Kenntnisanforderungen am Arbeitsplatz und Weiterbildungsbedarf der Erwerbstätigen in Deutschland”; in: Dostal, W./Jansen, R./Parmentier, K. (Hrsg.): Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung (BeitrAB 231); Nürnberg 2000

Von Bardeleben, R./Beicht, U.: „Betriebliche Ausbildungskosten 1997”, Schätzung auf der Basis der Erhebungsergebnisse 1991; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1; 1999

Werner, R: Erfolgsquote bei Abschlussprüfungen – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, 1998

www.weiterbildung-hamburg.de 1001 Service – Bildungsberatung in Deutschland; die Übersicht der Beratungsstellen in Deutschland kann im Internet abgerufen werden

www2.trainingsvillage.gr/etv/transparency/index.asp – Europäisches Forum für Transparenz der beruflichen Qualifkationen

Zink, G.: „Immer schön flexibel und nicht an übermorgen denken”; Zur Konstitution der Erwerbsbiographien junger Frauen mit Kindern in Projekten der Jugendberufshilfe; in: Puhlmann, A. (Hrsg.): Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung; Lebenslagen, Berufsorientierungen und neue Qualifizierungsansätze, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung 20; Bielefeld 1994

8. Stichwortverzeichnis